

# Kirchliches Amtsblatt

## der Evangelischen Kirche im Rheinland

Nr. 1

Ausgegeben Düsseldorf, den 15. Januar

2008

### Inhalt

	Seite		Seite
Änderung der Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen . . . . .	1	Satzung der Karl-Koch-Stiftung – Zukunft für Kinder, Jugend und Familien . . . . .	98
Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen (KF-VO) Vom 25. Mai 2007 . . . . .	15	Satzung Stiftung Notfallseelsorge im Kreis Mettmann . .	99
Verordnung zur Bewertung von Grundstücken samt aufstehenden Gebäuden nach dem Ertragswertverfahren gemäß Anlage 4 KF-VO (DVO-EWV) . . . . .	15	Satzung zur Änderung der Satzung für den Fachausschuss für das Gemeinsame Gemeindeamt im Evangelischen Stadtkirchenverband Essen Vom 14. Dezember 2005.. . . . .	101
Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD Vom 29. November 2007 . . . . .	18	Satzung für das Diakonische Werk des Evangelischen Kirchenkreises Leverkusen . . . . .	101
Richtlinien für die Fortbildung von Presbyterien . . . . .	19	Satzung für den Fachausschuss Kinder- und Jugendarbeit . . . . .	104
Satzung des Kirchenkreisverbandes „Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchenkreise Braunsfeld und Wetzlar“ . . . . .	21	Gemeindegatsung für die Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen. . . . .	105
Satzung für den Evangelischen Kirchenkreis Dinslaken .	23	Satzung zur Änderung der Ordnung der Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend an der Saar (aej-Saar) . . . . .	110
Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter . . . . .	24	Kur- und Urlauberseelsorge-Dienste in Niedersachsen 2008 . . . . .	110
Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF . . . . .	24	Integrierte Fortbildungsangebote 2008 . . . . .	110
Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF Vom 21. November 2007 . . . . .	96	Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels. . . . .	111
		Bekanntgabe über das Außergebrauch- oder Außergeltungsetzen von Kirchensiegeln . . . . .	112
		Personal- und sonstige Nachrichten . . . . .	112

### Änderung der Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen im Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

762641

Az. 15-02-20

Düsseldorf, 5. November 2007

Auf Grund von Artikel 5 der Notverordnung über die Gewährung von Beihilfen bei Krankheit, Geburt und Tod vom 20. August 1999 (KABl. S. 251) – zuletzt geändert durch die gesetzesvertretende Verordnung vom 30. März 2007 (KABl. S. 122) – wird die Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen des Finanzministeriums NRW, die unter Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten durch das Landeskirchenamt mit Verfügung am 2. September 1999 (KABl. S. 294) veröffentlicht wurde, wie folgt geändert:

### Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

**RdErl. d. Finanzministeriums  
Vom 10. Oktober 2007  
B 3100 – 0.7 – IV A 4**

- Die Nr. 1.1 wird Nr. 1.1a und erhält folgende Fassung:
 

„1.1a Die beihilferechtlichen Bestimmungen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte als Lehrkräfte, deren Besoldung und Versorgung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird, richten sich nach dem im Land NRW geltenden Beihilferecht.“
- Die bisherige Nr. 1.1 wird Nr. 1.1b.
- In Nummer 6.7 Sätze 2 und 3 wird jeweils die Angabe „1,5“ durch die Angabe „2,3“ ersetzt.

## 4. Nummer 6.11 erhält folgende Fassung:

„6.11 Soweit hinsichtlich der Notwendigkeit und Angemessenheit der berechneten Leistungen erhebliche Zweifel an Heilpraktikerrechnungen bestehen, können Anfragen anonymisiert zur Prüfung (kostenfrei) an folgende Adressen gerichtet werden:

Bund Deutscher Heilpraktiker e.V.  
Gebühren- u. Gutachtenkommission  
Herrn Siegfried Kämper  
Am Stadtgarten 2  
45883 Gelsenkirchen

Deutsche Heilpraktikerverbände -DDH-  
Gebühren- und Gutachterkommission  
Maarweg 10  
53123 Bonn

Freie Heilpraktiker e.V.  
Gutachter- und GebüH-Kommission  
Herrn R. Schmidt  
Benrather Schlossallee 49 – 53  
40597 Düsseldorf

Eine Durchschrift der Stellungnahme mit der vorgelegten Rechnung bitten wir dem Landeskirchenamt zu übersenden.“

## 5. Nummer 10.8 erhält folgende Fassung:

„10.8 Aufwendungen für die Extracorporale Stoßwellentherapie (ESWT) im orthopädischen und schmerztherapeutischen Bereich sind nur beihilfefähig für die Behandlung der

- Tendinosis calcarea,
- Pseudarthrose (nicht heilender Knochenbruch),
- Fasziiitis plantaris (Fersensporn).

Auf der Grundlage des Beschlusses der Bundesärztekammer zur Analogbewertung der ESWT ist ausschließlich der analoge Ansatz der Ziffer 1800 GOÄ beihilfefähig. Daneben sind keine Zuschläge (da keine Operationsleistung) beihilfefähig.

Aufwendungen für eine Radiale ESWT sind mangels Wirksamkeitsnachweises der Therapie nicht beihilfefähig.“

## 6. In Nummer 10a.1 Satz 1 wird das Wort „Mitnahme“ durch das Wort „Mitaufnahme“ ersetzt.

## 7. In Nummer 10a.8 erhält Satz 3 folgende Fassung:

„Aufwendungen für eine gemäß § 22 BPfIV oder § 17 KHEntg in Rechnung gestellte Walleistung „gesondert berechenbare Unterkunft/Unterbringung in einem Ein- oder Zweibettzimmer“ für den Entlassungs- oder Verlegungstag sind nicht beihilfefähig.“

## 8. Nummer 10c wird gestrichen.

## 9. Nummer 11.1 Buchstabe a) wird wie folgt geändert:

## a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Für die nachfolgend aufgeführten Indikationsgebiete können grundsätzlich auch Aufwendungen für Arzneimittel der Anthroposophie und Homöopathie beihilfefähig sein, sofern die Anwendung dieser Arzneimittel für diese Indikationsgebiete als wissenschaftlich anerkannt gilt und der Arzt/Heilpraktiker dies bestätigt.“

## b) der vorletzte Satz erhält folgende Fassung:

„Auch ohne die o.g. Indikationen sind die Aufwendungen für ein apothekenpflichtiges, nicht verschreibungspflichtiges Arzneimittel mit o.g. Wirkstoffen beihilfe-

fähig, wenn das Arzneimittel zur Behandlung der vorliegenden Indikation zugelassen und der Bezugspreis des alternativ zur Verfügung stehenden verschreibungspflichtigen Arzneimittels über dem des verordneten Arzneimittels liegt.“

## 10. Nummer 11.9 erhält folgende Fassung:

„11.9 Aufwendungen für eine medizinische Trainingstherapie mit Sequenztrainingsgeräten (MedX-Therapie, medizinische Kräftigungstherapie – GMKT –, David-Wirbelsäulenkonzept sowie das Trainingskonzept des Forschungs- und Präventionszentrums – FPZ, Köln –) sind nur unter folgenden Voraussetzungen beihilfefähig:

1. Es besteht eine Schmerzsymptomatik von durchgängig mindestens sechs Monaten bzw. rezidivierend seit zwei Jahren.
2. Vor Behandlungsbeginn (Zeitraum von drei Monaten) sind mindestens 20 Behandlungen klassische Krankengymnastik, Bewegungsübungen und/oder gerätegestützte Krankengymnastik erfolgt.
3. Der Amtsarzt hat vor Behandlungsbeginn die Notwendigkeit einer fortführenden bzw. ergänzenden Behandlung durch eine medizinische Trainingstherapie bestätigt. (Die Kosten der Begutachtung sind beihilfefähig).

Als beihilfefähig können bis zu 18 Sitzungen anerkannt werden. Voraussetzung für die Beihilfefähigkeit ist, dass Therapieplanung und Ergebniskontrolle zwingend durch einen Arzt erfolgen. Die Durchführung jeder Therapiesitzung hat in den Behandlungsräumen unter ärztlicher Aufsicht zu erfolgen; dies ist durch den Arzt auf seiner Rechnung zu bestätigen. Die Durchführung therapeutischer, aber auch diagnostischer Leistungsbestandteile ist teilweise an speziell geschultes medizinisches Personal delegationsfähig.

Folgende Analogbewertungen sind beihilfefähig:

1. Eingangsuntersuchung zur medizinischen Trainingstherapie einschließlich biomechanischer Funktionsanalyse der Wirbelsäule, spezieller Schmerzanamnese und ggf. anderer funktionsbezogener Messverfahren sowie Dokumentation analog Nr. 842 GOÄ. Die Berechnung einer Kontrolluntersuchung analog Nr. 842 GOÄ ist nicht vor Abschluss der Behandlungsserie berücksichtigungsfähig.
2. Medizinische Trainingstherapie mit Sequenztraining einschließlich progressiv-dynamischem Muskeltraining mit speziellen Therapiemaschinen analog Nr. 846 GOÄ, zuzüglich zusätzliches Geräte-Sequenztraining analog Nr. 558 GOÄ, zuzüglich begleitende krankengymnastische Übungen nach Nr. 506 GOÄ.  
Die Nummern 846 analog, 558 analog und 506 GOÄ sind pro Sitzung jeweils einmal berücksichtigungsfähig.

Fitness- und Krafttrainingsmethoden, die nicht den Anforderungen der ärztlich geleiteten medizinischen Trainingstherapie entsprechen (s.o.) können – auch wenn sie an identischen Trainingsgeräten (z.B. MedX-Therapiemaschinen) mit gesundheitsfördernder Zielsetzung durchgeführt werden – nicht als beihilfefähig anerkannt werden.“

11. Nummer 12.1 erhält folgende Fassung:

„12.1 Aufwendungen für die Ersatzbeschaffung weicher Kontaktlinsen sind bei gleich bleibender Sehschärfe zwei Jahre, von Brillengläsern vier Jahre nach der Erstbeschaffung bis zu einem Betrag von 100 Euro (je Kontaktlinse) bzw. 150 Euro (je Brillenglas) beihilfefähig.

Bei der Reparatur von Brillengläsern sind die Kosten bis zu einem Betrag von bis zu 150 Euro beihilfefähig.“

12. Nach Nummer 12.8 wird folgende Nummer 12.9 eingefügt:

„12.9 Aufwendungen für Batterien für Cochlea-Implantate sind auch bei Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beihilfefähig. § 4 Abs. 1 Nr. 10 Satz 2 BVO gilt entsprechend.“

13. In Nummer 12a.1 wird das Wort „Sanatorium“ durch die Wörter „in einer stationären Rehabilitationseinrichtung“ ersetzt.

14. Nummer 12c.2 erhält folgende Fassung:

„12c.2 Wird eine Implantatversorgung gewählt, obwohl die Indikationen nach § 4 Abs. 2 Buchstabe b) BVO nicht vorliegen, oder umfasst bei Vorliegen der dort genannten Indikationen die Versorgung mehr Implantate als nach dem amtsärztlichen Gutachten notwendig wären, sind die Aufwendungen grundsätzlich nicht beihilfefähig. Es bestehen im Hinblick auf die Aufwendungen für eine grundsätzlich beihilfefähige herkömmliche Zahnersatzversorgung allerdings keine Bedenken, neben den Aufwendungen für die Suprakonstruktion für die ersten drei durch ein Implantat ersetzten Zähne pauschal je 450 Euro und für jeden weiteren Zahn (für Ober- und Unterkiefer insgesamt acht Zähne – 3 plus 5 –) 250 Euro als beihilfefähige Aufwendungen anzuerkennen (bereits durch vorherige Implantatversorgungen ersetzte Zähne, für die keine Indikation nach § 4 Abs. 2 Buchstabe b) BVO vorlag, sind auf die Gesamtzahl anzurechnen); bei Reparaturen sind neben den Kosten für die Suprakonstruktion einheitlich 250 Euro je Implantat beihilfefähig. Mit dem Pauschalbetrag sind sämtliche Kosten der zahnärztlichen und kieferchirurgischen Leistungen einschließlich notwendiger Anästhesie und der Kosten u.a. für Implantate, Implantateile, notwendige Instrumente (z.B. Bohrer, Fräsen), Membranen und Membrannägel, Knochen- und Knochenersatzmaterial, Nahtmaterial, Röntgenleistungen, Computertomographie und Anästhetika abgegolten.

Steht am Wohnort des Beihilfeberechtigten kein Amtszahnarzt zur Verfügung (z.B. Wohnsitz im Ausland), ist das Gesundheitsamt am (letzten) Dienort zuständig.

Liegen die Indikationen des § 4 Abs. 2 Buchstabe b) BVO nicht vor, kann die Festsetzungsstelle auf die Einholung des amtszahnärztlichen Gutachtens verzichten. Wünscht der Beihilfeberechtigte in diesen Fällen eine amtszahnärztliche Begutachtung und Beratung – auch im Hinblick auf alternative Zahnersatzbehandlungen – kann dies durch die Beihilfestelle mit dem Hinweis, dass die Begutachtungskosten nicht beihilfefähig sind, vermittelt werden.

Wird ein notwendiges Gutachten eingeholt, sind dessen Kosten beihilfefähig.“

15. Nummer 13.a.5 erhält folgende Fassung:

„13.a.5 Als Kosten einer Berufspflegekraft kann ab 1. Januar 2008 ein monatlicher Höchstbetrag von bis zu 3.400 Euro beihilfenrechtlich als angemessen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 BVO) zugrunde gelegt werden. Bis zu dieser Höhe können auch die Kosten für einen Einsatz mehrerer Pflegekräfte berücksichtigt werden.“

16. In Nummer 13g.2 Satz 2 werden die Wörter „einer Sanatoriumsbehandlung (§ 6 BVO)“ durch die Wörter „einer stationären Rehabilitationsmaßnahme (§ 6 BVO) oder einer stationären Müttergenesungskur bzw. Mutter-/Vater-Kind-Kur (§ 6a BVO)“ ersetzt.

17. In Nummer 14.5 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„Soweit die Einrichtung mit mehreren Sozialversicherungsträgern unterschiedliche Preisvereinbarungen getroffen hat, bestehen keine Bedenken, die für den Beihilfeberechtigten günstigste Vereinbarung zu berücksichtigen, die für die vergleichbare Indikation abgeschlossen wurde.“

18. In Nummer 15.2 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Das Heilkurortverzeichnis ‚Inland‘ und ‚EU-Ausland‘ ist den Verwaltungsvorschriften als Anlage 4 beigelegt.“

19. Die bisherige Nummer 15.4 wird Nummer 15.8; die bisherigen Nummern 15.5 bis 15.8 werden Nummern 15.4 bis 15.7.

20. Nach Nummer 15.9 wird folgende Nummer 15.10 angefügt:

„15.10 Nach § 7 Abs. 1 BVO sind bei ambulanten Rehabilitationsmaßnahmen die Aufwendungen für 20 Behandlungstage beihilfefähig. Ist aus dringenden medizinischen Gründen im Zusammenhang mit neuropsychologischen Behandlungen (z.B. Schlaganfallpatient) eine Verlängerung der Behandlung geboten, kann die Beihilfestelle einer Verlängerung bis zu weiteren 15 Behandlungstagen zustimmen.

21. Nummer 19.4 erhält folgende Fassung:

„19.4 Ausländische Krankenanstalten und Einrichtungen können auch dann als stationäre Einrichtungen i.S. d. §§ 6, 6a BVO anerkannt werden, wenn wegen fehlender Regelungen eine Überwachung durch die zuständige Gesundheitsbehörde oder eine Konzessionierung nicht erfolgt.

22. In Nummer 19.5 Satz 3 erhält die Klammer folgende Fassung:

„(Krankenhaus- oder stationäre Rehabilitationsbehandlung)“

23. In Nummer 19.6 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Als ausländische Kurorte (§ 10 Abs. 2 Satz 3 BVO) anerkannt sind die in der Anlage 4 Teil 1b aufgeführten Orte.“

24. In Nummer 24b wird die Angabe „100“ durch die Angabe „200“ ersetzt.

25. Anlage 4 Teil 1 – „Heilkurortverzeichnis Inland“ erhält folgende Fassung:

## 1a. Heilkurortverzeichnis Inland

Name ohne „Bad“	PLZ	Gemeinde	Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)	Artbezeichnung
<b>A</b>				
Aachen	52066	Aachen	Burtscheid	Heilbad
	52062	Aachen	Monheimsallee	Heilbad
Aalen	73433	Aalen	Röthardt	Ort mit Heilkurbetrieb
Abbach	93077	Bad Abbach	Bad Abbach, Abbach-Schloßberg, Au, Kalkofen, Weichs	Heilbad
Ahlbeck	17419	Ahlbeck	G	Seeheilbad
Aibling	83043	Bad Aibling	Bad Aibling, Harthausen, Thürham, Zell	Heilbad
Alexandersbad	95680	Bad Alexandersbad	G	Heilbad
Altenau	38707	Altenau	G	Heilklimatischer Kurort
Andernach	56626	Andernach	Bad Tönisstein	Heilbad
Arolsen	34454	Bad Arolsen	K	Heilbad
Aulendorf	88326	Aulendorf	Aulendorf	Kneippkurort
<b>B</b>				
Baden-Baden	76530	Baden-Baden	Baden-Baden, Balg, Lichtental, Oos	Heilbad
Badenweiler	79410	Badenweiler	Badenweiler	Heilbad
Baiersbronn	72270	Baiersbronn	Schwarzenberg-Schönmünzach, Obertal	Kneippkurort Heilklimatischer Kurort
Balge	31609	Balge	B/Blenhorst	Ort mit Moor-Kurbetrieb
Baltrum	26579	Baltrum	G	Nordseeheilbad
Bansin	17429	Bansin	G	Seeheilbad
Bayersoien	82435	Bad Bayersoien	Bad Bayersoien	Heilbad
Bayrischzell	83735	Bayrischzell	G	Heilklimatischer Kurort
Bederkesa	27624	Bederkesa	G	Moorheilbad
Bellingen	79415	Bad Bellingen	Bad Bellingen	Heilbad
Belzig	14806	Belzig	Belzig	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Bentheim	48455	Bad Bentheim	Bad Bentheim	Heilbad
Berchtesgaden	83471	Berchtesgaden	G	Heilklimatischer Kurort
Berggießhübel	01819	Berggießhübel	G	Kneippkurort
Bergzabern	76887	Bad Bergzabern	Bad Bergzabern	Kneippheilbad und heilklimatischer Kurort
Berka	99438	Bad Berka	Bad Berka	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Berleburg	57319	Bad Berleburg	Bad Berleburg	Kneippheilbad
Berneck	95460	Bad Berneck i. Fichtelgebirge	Bad Berneck i. Fichtelgebirge, Frankenhammer, Kutschenrangen, Rödlasberg, Warmeleithen	Kneippheilbad
Bernkastel-Kues	54470	Bernkastel-Kues	G	Heilklimatischer Kurort
Bertrich	56864	Bad Bertrich	Bad Bertrich	Heilbad
Beuren	72660	Beuren	G	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Bevensen	29549	Bad Bevensen	Bad Bevensen	Heilbad und Kneippkurort
Biberach	88400	Biberach	Jordanbad	Kneippkurort
Birnbach	84364	Birnbach	Birnbach, Aunham	Heilbad
Bischofsgrün	95493	Bischofsgrün	G	Heilklimatischer Kurort
Bischofswiesen	83483	Bischofswiesen	G	Heilklimatischer Kurort
Blankenburg, Harz	38889	Blankenburg, Harz	G	Heilbad
Blieskastel	66440	Blieskastel	Blieskastel-Mitte (Alschbach, Blieskastel, Lautzkirchen)	Kneippkurort
Bocklet	97708	Bad Bocklet	G	Heilbad
Bodenmais	94249	Bodenmais	G	Heilklimatischer Kurort
Bodenteich	29389	Bodenteich	G	Kneippkurort
Boll	73087	Bad Boll	Bad Boll	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Boltenhagen	23944	Ostseebad Boltenhagen	G	Seeheilbad
Boppard	56154	Boppard	a) Boppard b) Bad Salzig	Kneippheilbad Heilbad
Borkum	26757	Borkum	G	Nordseeheilbad
Brambach	08648	Bad Brambach	Bad Brambach	Mineralheilbad
Bramstedt	24576	Bad Bramstedt	Bad Bramstedt	Heilbad
Braunlage	38700	Braunlage	G mit Hohegeiß	Heilklimatischer Kurort
Breisig	53498	Bad Breisig	Bad Breisig	Heilbad
Brilon	59929	Brilon	Brilon	Kneippkurort
Brückenaue	97769	Bad Brückenaue	G – sowie Gemeindeteil Eckarts des Marktes Zeitlofs	Heilbad
Buchau	88422	Bad Buchau	Bad Buchau	(Moor-)Heilbad
Buckow	15377	Buckow	G – ausgenommen der Ortsteil Hasenholz	Kneippkurort
Bünde	32257	Bünde	Randringhausen	Kurmittelgebiet (Heilquelle und Moor)
Büsum	25761	Büsum	Büsum	Seeheilbad
Burg	03096	Burg	G	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Burgbrohl	56659	Burgbrohl	Bad Tönisstein	Heilbad
<b>C</b>				
Camberg	65520	Bad Camberg	K	Kneippheilbad
Clausthal-Zellerfeld	38678	Clausthal-Zellerfeld	Clausthal-Zellerfeld	Heilklimatischer Kurort
Colberg	98663	Bad Colberg	Bad Colberg	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Cuxhaven	27478	Cuxhaven	G	Nordseeheilbad
<b>D</b>				
Dahme	23747	Dahme	Dahme	Seeheilbad
Damp	24351	Damp	Damp 2000	Seeheilbad
Daun	54550	Daun	Daun	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Detmold	32760	Detmold	Hiddesen	Kneippkurort
Diez	65582	Diez	Diez	Felkekurort

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Ditzenbach	73342	Bad Ditzenbach	Bad Ditzenbach	Heilbad
Dobel	75335	Dobel	G	Heilklimatischer Kurort
Doberan	18209	Bad Doberan	Bad Doberan Heiligendamm	(Moor-)Heilbad Seeheilbad
Driburg	33014	Bad Driburg	Bad Driburg, Hermannsborn	Heilbad
Düben	04849	Bad Düben	Bad Düben	Moorheilbad
Dürkheim	67098	Bad Dürkheim	Bad Dürkheim	Heilbad
Dürrheim	78073	Bad Dürrheim	Bad Dürrheim	(Sole-)Heilbad und heilklimatischer Kurort
<b>E</b>				
Ehlscheid	56581	Ehlscheid	G	Heilklimatischer Kurort
Eilsen	31707	Bad Eilsen	G	Heilbad
Elster	04645	Bad Elster	Bad Elster, Sohl	Mineral- und Moorheilbad
Ems	56130	Bad Ems	Bad Ems	Heilbad
Emstal	34308	Bad Emstal	Sand	Heilbad
Endbach	35080	Bad Endbach	K	Kneippheilbad
Endorf	83093	Bad Endorf	Bad Endorf, Eisenbartling, Hofham, Kurf, Rachental, Ströbing	Heilbad
Erwitte	59597	Erwitte	Bad Westernkotten	Heilbad
Esens	26422	Esens	Bensersiel	Nordseeheilbad
Essen	49152	Bad Essen	Bad Essen	Heilbad
Eutin	23701	Eutin	G	Heilklimatischer Kurort
<b>F</b>				
Fallingbostel	29683	Fallingbostel	Fallingbostel	Kneippheilbad
Feilnbach	83075	Bad Feilnbach	G – ausgenommen die Gemeindeteile der ehemaligen Gemeinde Dettendorf	Heilbad
Fischen	87538	Fischen/Allgäu	G	Heilklimatischer Kurort
Frankenhausen	06567	Bad Frankenhausen	K	Sole-Heilbad
Freiburg	79098	Freiburg	Ortsbereich An den Heilquellen	Ort mit Heilquellen- Kurbetrieb
Freienwalde	16259	Bad Freienwalde	Freienwalde	Moorheilbad
Freudenstadt	72250	Freudenstadt	Freudenstadt	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Friedrichskoog	25718	Friedrichskoog	Friedrichskoog	Nordseeheilbad
Füssen	87629	Füssen	a) Bad Faulenbach b) Gebiet der ehemaligen Stadt Füssen und der ehemaligen Gemeinde Hopfen am See	Heilbad Kneippkurort
Füssing	94072	Bad Füssing	Bad Füssing, Aichmühle, Ainsen, Angering, Brandschachen, Dürnöd, Eggfing a. Inn, Eitlöd, Flickenöd, Gögging, Holzhäuser, Holzhaus, Hub, Irching, Mitterreuthen, Oberreuthen, Pichl, Pimsöd, Poinzaun, Riedenburg, Safferstetten, Schieferöd, Schöchlöd, Steinreuth, Thalau, Thalham, Thierham, Unterreuthen, Voglöd, Weidach, Wies, Würding, Zieglöd, Zwicklarn	Heilbad

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
<b>G</b>				
Gaggenau	76571	Gaggenau	Bad Rotenfels	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Gandersheim	37581	Bad Gandersheim	Bad Gandersheim	Heilbad
Garmisch-Partenkirchen	82467	Garmisch-Partenkirchen	G – ohne das eingegliederte Gebiet der ehemaligen Gemeinde Wamberg	Heilklimatischer Kurort
Gelting	24395	Gelting	G	Kneippkurort
Gersfeld	36129	Gersfeld (Rhön)	K	Kneippheilbad
Gladenbach	35075	Gladenbach	K	Kneippheilbad
Glücksburg	24960	Glücksburg	Glücksburg	Seeheilbad
Goslar	38644	Goslar	Hahnenklee, Bockswiese	Heilklimatischer Kurort
Gottleuba	01816	Bad Gottleuba	Bad Gottleuba	Moorheilbad
Graal-Müritz	18181	Graal-Müritz	G	Seeheilbad
Grasellenbach	64689	Grasellenbach	K	Kneippkurort und Kneippheilbad
Griesbach i. Rottal	94086	Bad Griesbach i. Rottal	Bad Griesbach i. Rottal Weghof	Heilbad
Grömitz	23743	Grömitz	Grömitz	Seeheilbad
Grönenbach	87728	Grönenbach	Grönenbach, Au, Brandholz, in der Tarrast, Egg, Gmeinschwenden, Greit, Herbisried, Hueb, Klevers, Kornhofen, Kreuzbühl, Manneberg, Niederholz, Ölmühle, Raupolz, Rechberg, Rothenstein, Schwenden, Seefeld, Waldegg b. Grönenbach, Ziegelberg, Ziegelstadel	Kneippheilbad
Großenbrode	23775	Großenbrode	G	Seeheilbad
Grund	37539	Bad Grund	Bad Grund	Heilbad
<b>H</b>				
Haffkrug-Scharbeutz	23683	Haffkrug-Scharbeutz	Haffkrug	Seeheilbad
Haigerloch	72401	Haigerloch	Bad Imnau	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Harzburg	38667	Bad Harzburg	K	Heilbad und heilklimatischer Kurort
Heilbrunn	83670	Bad Heilbrunn	Bad Heilbrunn, Achmühl, Baumberg, Bernwies, Graben, Hinterstallau, Hub, Kiensee, Langau, Linden, Mürnsee, Oberbuchen, Oberenzenau, Obermühl, Obersteinbach, Ostfeld, Ramsau, Reindschmiede, Schönau, Unterbuchen, Unterenzenau, Untersteinbach, Voglherd, Weiherweber, Wiesweber, Wörnern	Heilbad
Heiligenhafen	23774	Heiligenhafen	Heiligenhafen	Seeheilbad
Heiligenstadt	37308	Heilbad Heiligenstadt	K	Heilbad
Helgoland	27498	Helgoland	G	Seeheilbad
Herbstein	36358	Herbstein	B	Heilquellen-Kurbetrieb
Heringsdorf	17442	Heringsdorf	G	Ostseeheilbad und (Sole-)Heilbad
Herrenalb	76332	Bad Herrenalb	Bad Herrenalb	Heilbad und heilklimatischer Kurort

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Hersfeld	36251	Bad Hersfeld	K	(Mineral-)Heilbad
Hille	32479	Hille	Rothenuffeln	Kurmittelgebiet (Heilquelle und Moor)
Hindelang	87541	Hindelang	Hindelang, Bad Oberdorf, Bruck, Gailenberg, Groß, Hinterstein, Liebenstein, Oberjoch, Reckenberg, Riedle, Unterjoch, Vorderhindelang	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Hinterzarten	79856	Hinterzarten	G	Heilklimatischer Kurort
Höchenschwand	79862	Höchenschwand	Höchenschwand	Heilklimatischer Kurort
Hönningen	53557	Bad Hönningen	Bad Hönningen	Heilbad
Höxter	37671	Höxter	Bruchhausen	Heilquellen-Kurbetrieb
Hohwacht	24321	Hohwacht	G	Seeheilbad
Holzminden	37603	Holzminden	Neuhaus	Heilklimatischer Kurort
Homburg	61348	Bad Homburg v. d. Höhe	K	Heilbad
Horn	32805	Horn – Bad Meinberg	Bad Meinberg	Heilbad
<b>I, J</b>				
Iburg	49186	Bad Iburg	Bad Iburg	Kneippheilbad
Isny	88316	Isny	Isny, Neutrauchburg	Heilklimatischer Kurort
Juist	26571	Juist	G	Nordseeheilbad
<b>K</b>				
Karlshafen	34385	Bad Karlshafen	K	Heilbad
Kassel	34117	Kassel	Wilhelmshöhe	Kneippheilbad und Thermal-Sole-Heilbad
Kellenhusen	23746	Kellenhusen	Kellenhusen	Seeheilbad
Kissingen	97688	Bad Kissingen	G	Heilbad
Klosterlausnitz	07639	Bad Klosterlausnitz	K	Heilbad
König	64732	Bad König	K	Heilbad
Königsfeld	78126	Königsfeld	Königsfeld, Bregnitz, Grenier	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Königshofen	97631	Bad Königshofen i. Grabfeld	G – ohne die eingegliederten Gebiete die ehemaligen Gemeinden Aub und Merkershausen	Heilbad
Königstein	61462	Königstein im Taunus	K	Heilklimatischer Kurort
Kösen	06628	Bad Kösen	G	Heilbad
Kötzing	91444	Kötzing	Stadtteil Kötzing	Kneippheilbad
Kohlgrub	82433	Bad Kohlgrub	G	Heilbad
Kreuth	83708	Kreuth	G	Heilklimatischer Kurort
Kreuznach	55543	Bad Kreuznach	Bad Kreuznach	Heilbad
Krozingen	79189	Bad Krozingen	Bad Krozingen	Heilbad
Krumbach	86381	Krumbach (Schwaben)	B/Sanatorium Krumbach	Peloidkurbetrieb
Kyllburg	54655	Kyllburg	Kyllburg	Kneippkurort
<b>L</b>				
Laasphe	57334	Bad Laasphe	Bad Laasphe	Kneippheilbad
Laer	49196	Bad Laer	G	Soleheilbad



<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Lahnstein	56112	Lahnstein	B/Kurtherme Rhein-Lahn der Viktoria Thermalbad Lahnstein GmbH	Heilquellen-Kurbetrieb
Langensalza	99947	Bad Langensalza	K	Schwefel-Sole-Heilbad
Langeoog	26465	Langeoog	G	Nordseeheilbad
Lausick	04651	Bad Lausick	Bad Lausick	Mineralheilbad
Lauterberg	37431	Bad Lauterberg	Bad Lauterberg	Kneippheilbad
Lenzkirch	79853	Lenzkirch	Lenzkirch, Saig	Heilklimatischer Kurort
Liebenstein	36448	Bad Liebenstein	K	Heilbad
Liebenwerda	04924	Bad Liebenwerda	Dobra, Kosilenzien, Maasdorf, Zeischa	Ort mit Peloidkurbetrieb
Liebenzell	75378	Bad Liebenzell	Bad Liebenzell	Heilbad
Lindenfels	64678	Lindenfels	K	Heilklimatischer Kurort
Lippspringe	33175	Bad Lippspringe	Bad Lippspringe	Heilbad und heilklimatischer Kurort
Lippstadt	59556	Lippstadt	Bad Waldliesborn	Heilbad
Lobenstein	07356	Moorbad Lobenstein	K	Heilbad
Ludwigsburg	71638	Ludwigsburg	Hoheneck	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Lüneburg	21335	Lüneburg	Kurpark mit Kurzentrum	Sole-Moor-Heilbad
<b>M</b>				
Malente	23714	Malente	Malente-Gremsmühlen, Krummsee, Timmdorf	Heilklimatischer Kurort
Manderscheid	54531	Manderscheid	Manderscheid	Heilklimatischer Kurort und Kneippkurort
Marienberg	56470	Bad Marienberg	Bad Marienberg (nur Stadtteile Bad Marienberg, Zinnheim u. d. Gebietsteil d. Gemarkung Langenbach, begrenzt durch d. Gemarkungsgrenze Hardt, Zinnheim, Marienberg sowie d. Bahntrasse Eberbach-Bad Marienberg)	Kneippheilbad
Marktschellenberg	83487	Marktschellenberg	G	Heilklimatischer Kurort
Masserberg	98666	Masserberg	Masserberg	Heilklimatischer Kurort
Mergentheim	97980	Bad Mergentheim	Bad Mergentheim	Heilbad
Mettlach	66693	Mettlach	Orscholz	Heilklimatischer Kurort
Mölln	23879	Mölln	Mölln	Kneippkurort
Mössingen	72116	Mössingen	Bad Sebastiansweiler	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Münder	31848	Bad Münder	Bad Münder	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Münster/Stein	55583	Bad Münster am Stein-Eberburg	Bad Münster am Stein	Heilbad und heilklimatischer Kurort
Münstereifel	53902	Bad Münstereifel	Bad Münstereifel	Kneippheilbad
Murnau	82418	Murnau a.Staffelsee	B/Ludwigsbad Murnau	Moorkurbetrieb
Muskau	02953	Bad Muskau	G	Ort mit Moorkurbetrieb
<b>N</b>				
Nauheim	61231	Bad Nauheim	K	Heilbad
Naumburg	34309	Naumburg	K	Kneippkurort
Nenndorf	31542	Bad Nenndorf	Bad Nenndorf	Heilbad

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Neualbenreuth	95698	Neualbenreuth	B/Badehaus Maiersreuth Sybillenbad	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Neubulach	75386	Neubulach	Neubulach	Heilstollen-Kurbetrieb und heilklimatischer Kurort
Neuenahr	53474	Bad Neuenahr- Ahrweiler	Bad Neuenahr	Heilbad
Neuharlingersiel	26427	Neuharlingersiel	Neuharlingersiel	Nordseeheilbad
Neukirchen	34626	Neukirchen	K	Kneippkurort
Neustadt/D	93333	Neustadt a.d. Donau	Bad Gögging	Heilbad
Neustadt/S	97616	Bad Neustadt a. d. Saale	Bad Neustadt a. d. Saale, Salzburg	Heilbad
Nidda	63667	Nidda	Bad Salzhausen	Heilbad
Nonnweiler	66620	Nonnweiler	Nonnweiler	Heilklimatischer Kurort
Norddorf	25946	Norddorf/Amrum	Norddorf	Seeheilbad
Norderney	26548	Norderney	G	Nordseeheilbad
Nordstrand	25845	Nordstrand	G	Seeheilbad
Nümbrecht	51588	Nümbrecht	G	Heilklimatischer Kurort
<b>O</b>				
Oberstaufen	87534	Oberstaufen	G – ausgenommen die Gemeindeteile Aach i. Allgäu, Hänse, Hagspiel, Hütten, Krebs, Nägeleshalde	Schrothheilbad und heilklimatischer Kurort
Oberstdorf	87561	Oberstdorf	Oberstdorf, Anatswald, Birgsau, Dietersberg, Ebene, Einödsbach, Faistenoy, Gerstruben, Gottenried, Gruben, Gundsbach, Jauchen, Kornau, Reute, Ringang, Schwand, Spielmannsau	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Oeynhausen	32545	Bad Oeynhausen	Bad Oeynhausen	Heilbad
Olsberg	59939	Olsberg	Olsberg	Kneippkurort
Orb	63619	Bad Orb	G	Heilbad
Ottobeuren	87724	Ottobeuren	Ottobeuren, Eldern	Kneippkurort
Oy-Mittelberg	87466	Oy-Mittelberg	Oy	Kneippkurort
<b>P</b>				
Pellworm	25847	Pellworm	Pellworm	Seeheilbad
Petershagen	32469	Petershagen	Hopfenberg	Kurmittelgebiet
Peterstal-Griesbach	77740	Bad Peterstal- Griesbach	G	Heilbad und Kneippkurort
Porta Westfalica	32457	Porta Westfalica	Hausberge	Kneippkurort
Preußisch Oldendorf	32361	Preußisch Oldendorf	Holzhausen	Kurmittelgebiet
Prien	83209	Prien a. Chiemsee	G – ohne den eingegliederten Gemeindeteil Vachendorf der ehemaligen Gemeinde Hitten- kirchen – und den Gemeindeteil Wildenwart	Kneippkurort
Pymont	31812	Bad Pymont	K	Heilbad

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
<b>R</b>				
Radolfzell	78315	Radolfzell	Mettnau	Kneippkurort
Ramsau	83486	Ramsau bei Berchtesgaden	G	Heilklimatischer Kurort
Rappenu	74906	Bad Rappenu	Bad Rappenu	(Sole-)Heilbad
Reichenhall	83435	Bad Reichenhall	Bad Reichenhall, Bayerisch Gmain und Kibling	Heilbad
Reichshof	51580	Reichshof	Eckenhagen	Heilklimatischer Kurort
Rengsdorf	56579	Rengsdorf	Rengsdorf	Heilklimatischer Kurort
Rippoldsau-Schapbach	77776	Bad Rippoldsau-Schapbach	Bad Rippoldsau	Heilbad
Rodach	96476	Bad Rodach b. Coburg	Bad Rodach	Heilbad
Rothenfelde	49214	Bad Rothenfelde	G	Heilbad
Rottach-Egern	83700	Rottach-Egern	G	Heilklimatischer Kurort
<b>S</b>				
Saarow	15526	Bad Saarow	Bad Saarow	Thermalsole- und Moorheilbad
Sachsa	37441	Bad Sachsa	Bad Sachsa	Heilklimatischer Kurort
Säckingen	79713	Bad Säckingen	Bad Säckingen	Heilbad
Salzdetfurth	31162	Bad Salzdetfurth	Bad Salzdetfurth, Detfurth	Heilbad
Salzgitter	38259	Salzgitter	Salzgitter-Bad	Ort mit Sole-Kurbetrieb
Salzschlirf	36364	Bad Salzschlirf	G	Mineralheilbad und Moorbad
Salzuffen	32105	Bad Salzuffen	Bad Salzuffen	Heilbad
Salzungen	36433	Bad Salzungen	K	Heilbad
Sasbachwalden	77887	Sasbachwalden	G	Kneippkurort
Sassendorf	59505	Bad Sassendorf	Bad Sassendorf	Heilbad
Saulgau	88348	Saulgau	Saulgau	Heilbad
Schandau	01814	Bad Schandau	Bad Schandau	Kneippkurort
Scharbeutz	23683	Scharbeutz	Scharbeutz	Seeheilbad
Scheidegg	88175	Scheidegg	G	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
Schieder	32816	Schieder-Schwalenberg	Schieder, Glashütte	Kneippkurort
Schlangenbad	65388	Schlangenbad	K	Heilbad
Schleiden	53937	Schleiden	Gemünd	Kneippkurort
Schlema	08301	Schlema	Ortsteil Schlema	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Schluchsee	79859	Schluchsee	Schluchsee, Faulenfürst, Fischbach	Heilklimatischer Kurort
Schmallenberg	57392	Schmallenberg	Fredeburg Grafschaft	Kneippkurort Heilklimatischer Kurort
Schmiedeberg	06905	Bad Schmiedeberg	G	Heilbad
Schömb	75328	Schömb	Schömb	Heilklimatischer Kurort und Kneippkurort
Schönau	83471	Schönau a. Königssee	G	Heilklimatischer Kurort
Schönberg	24217	Schönberg	Holm	Heilbad und Kneippkurort

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Schönborn	76669	Bad Schönborn	a) Bad Mingolsheim b) Langenbrücken	Heilbad Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Schönebeck-Salzelmen	39624	Schönebeck-Salzelmen	G	Heilbad
Schönwald	78141	Schönwald	G	Heilklimatischer Kurort
Schussenried	88427	Bad Schussenried	Bad Schussenried	(Moor-)Heilbad
Schwalbach	65307	Bad Schwalbach	K	Heilbad
Schwangau	87645	Schwangau	G	Heilklimatischer Kurort
Schwartau	23611	Bad Schwartau	Bad Schwartau	Heilbad
Segeberg	23795	Bad Segeberg	G	Heilbad
Siegsdorf	83313	Siegsdorf	B / Kurheim Bad Adelholzen	Heilquellen-Kurbetrieb
Sinzig	53489	Sinzig	Bad Bodendorf	Heilkurort
Sobernheim	55566	Bad Sobernheim	Bad Sobernheim	Felke-Heilbad
Soden am Taunus	65812	Bad Soden am Taunus	K	Heilbad
Soden-Salmünster	63628	Bad Soden-Salmünster	Bad Soden	Mineralheilbad
Soltau	29614	Soltau	B	(Sole-)Heilbad
Sooden-Allendorf	37242	Bad Sooden-Allendorf	K	Heilbad
Spiekeroog	26474	Spiekeroog	G	Nordseeheilbad
St. Andreasberg	37444	St. Andreasberg	G	Heilklimatischer Kurort
St. Blasien	79837	St. Blasien	St. Blasien	Kneippkurort und heilklimatischer Kurort
St. Peter-Ording	25826	St. Peter-Ording	St. Peter-Ording	Seeheilbad und Mineralheilbad
Staffelstein	96231	Staffelstein	B/Thermal-Solebad Staffelstein (Obermain-Therme)	Heilquellen-Kurbetrieb
Steben	95138	Bad Steben	G	Heilbad
Stützerbach	98714	Stützerbach	K	Kneippkurort
Stuttgart	70173	Stuttgart	Berg, Bad Cannstatt	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Suderode	06507	Bad Suderode	G	Heilbad
Sülze	18334	Bad Sülze	G	(Moor- und Sole-)Heilbad
Sulza	99518	Bad Sulza	K	Heilbad
<b>T</b>				
Tabarz	99891	Tabarz	Tabarz	Kneipp-Kurort
Tegernsee	83684	Tegernsee	G	Heilklimatischer Kurort
Teinach-Zavelstein	75385	Bad Teinach-Zavelstein	Bad Teinach	Heilbad
Templin	17268	Templin	Templin	Thermalsoleheilbad
Tennquellstedt	99955	Bad Tennstedt	G	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Thyrnau	94136	Thyrnau	B/Sanatorium Kellberg	Mineralquellen-Kurbetrieb
Timmendorfer Strand	23669	Timmendorfer Strand	Timmendorfer Strand, Niendorf	Seeheilbad
Titisee-Neustadt	79822	Titisee-Neustadt	Titisee	Kneippkurort
Todtmoos	79682	Todtmoos	G	Heilklimatischer Kurort

<b>Name ohne „Bad“</b>	<b>PLZ</b>	<b>Gemeinde</b>	<b>Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)</b>	<b>Artbezeichnung</b>
Tölz	83646	Bad Tölz	a) Gebiet der ehemaligen Stadt Bad Tölz b) Gebiet der ehemaligen Gemeinde Oberfischbach	Moorheilbad und heilklimatischer Kurort Heilklimatischer Kurort
Traben-Trarbach	56841	Traben-Trarbach	Bad Wildstein	Heilbad
Travemünde	23570	Travemünde	Travemünde	Seeheilbad
Treuchtlingen	91757	Treuchtlingen	B – Altmühltherme/Lambertusbad	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Triberg	78098	Triberg	Triberg	Heilklimatischer Kurort
<b>U</b>				
Überkingen	73337	Bad Überkingen	Bad Überkingen	Heilbad
Überlingen	88662	Überlingen	Überlingen	Kneippheilbad
Urach	72574	Bad Urach	Bad Urach	Heilbad
<b>V</b>				
Vallendar	56179	Vallendar	Vallendar	Kneippkurort
Varel	26316	Varel	B – Dangast	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Vilbel	61118	Bad Vilbel	K	Heilbad
Villingen-Schwenningen	78050	Villingen-Schwenningen	Villingen	Kneippkurort
Vlotho	32602	Vlotho	Seebruch, Senkelteich, Valdorf-West	Kurmittelgebiet (Heilquelle und Moor)
<b>W</b>				
Waldbronn	76337	Waldbronn	Gemeindeteile Busenbach, Reichenbach	Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Waldsee	88399	Bad Waldsee	Bad Waldsee, Steinach	(Moor-)Heilbad und Kneippkurort
Wangerland	26434	Wangerland	Horumersiel, Schillig	Nordseeheilbad
Wangerooge	26486	Wangerooge	G	Nordseeheilbad
Warburg	34414	Warburg	Germete	Kurmittelgebiet (Heilquelle)
Weiskirchen	66709	Weiskirchen	Weiskirchen	Heilklimatischer Kurort
Wenningstedt	25996	Wenningstedt/Sylt	Wenningstedt	Seeheilbad
Westerland	25980	Westerland	Westerland	Seeheilbad
Wieda	37447	Wieda	Wieda	Heilklimatischer Kurort
Wiesa	09488	Wiesa	Ortsteile Thermalbad, Wiesenbad	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Wiesbaden	65189	Wiesbaden	K	Heilbad
Wiessee	83707	Bad Wiessee	G	Heilbad
Wildbad	75323	Bad Wildbad	Bad Wildbad	Heilbad
Wildemann	38709	Wildemann	G	Kneippkurort
Wildungen	34537	Bad Wildungen	K	Heilbad
Willingen	34508	Willingen (Upland)	a) K  b) Usseln	Heilklimatischer Kurort, Kneippkurort und Heilbad Heilklimatischer Kurort

Name ohne „Bad“	PLZ	Gemeinde	Anerkennung als Heilkurort ist erteilt für: (Ortsteile, sofern nicht B, G, K*)	Artbezeichnung
Wilsnack	19336	Bad Wilsnack	K	Thermal- und Moorheilbad
Wimpfen	74206	Bad Wimpfen	Bad Wimpfen, Erbach, Fleckinger Mühle, Höhenhöfe	(Sole-)Heilbad
Windsheim	91438	Bad Windsheim	Bad Windsheim, Kleinwindsheimermühle, Walkmühle	Heilbad
Winterberg	59955	Winterberg	Winterberg, Altastenberg, Elkeringhausen	Heilklimatischer Kurort
Wittdün/Amrum	25946	Wittdün/Amrum	Wittdün	Seeheilbad
Wörishofen	86825	Bad Wörishofen	Bad Wörishofen, Hartenthal, Oberes Hart, Obergammenried, Schöneschach, Untergammenried, Unteres Hart	Kneippheilbad
Wolfegg	88364	Wolfegg	G	Heilklimatischer Kurort
Wolkenstein	09429	Wolkenstein	Ortsteil Warmbad	Ort mit Heilquellenkurbetrieb
Wünnenberg	33181	Wünnenberg	Wünnenberg	Kneippheilbad
Wurzach	88410	Bad Wurzach	Bad Wurzach	(Moor-)Heilbad
Wyk a.F.	25938	Wyk a.F.	Wyk	Seeheilbad
<b>Z</b>				
Zingst	18374	Ostseebad Zingst	G	Seeheilbad
Zwesten	34596	Zwesten	K	Heilbad und Ort mit Heilquellen-Kurbetrieb
Zwischenahn	26160	Bad Zwischenahn	Bad Zwischenahn	Heilbad

\*) B = Einzelkurbetrieb  
 G = gesamtes Gemeindegebiet  
 K = nur Kerngemeinde, Kernstadt

### 1b. Heilkurortverzeichnis EU-Ausland

#### Ortsnamen (Land):

Abano Terme (Italien)

Komarom (Ungarn)

Amelie-les-Bains (Frankreich)

Marienbad/Marianske Lazne (Tschechien)

Badgastein (Österreich)

Montegrotto (Italien)

Bad-Hall in Tirol (Österreich)

Piestany (Slowakei)

Bad Heviz (Ungarn)

Sarvar (Ungarn)

Bad Hofgastein (Österreich)

Bad Joachimsthal/Jachymov (Tschechien)

26. In der Anlage 4 Nr. 2 wird in der Überschrift hinter dem Wort „der“ das Wort „inländischen“ eingefügt.

Bük (Ungarn)

Franzensbad/Frantiskovy Lazne (Tschechien)

Galzignano (Italien)

Hajduszoboszlo (Ungarn)

Ischia (Italien)

Johannisbad/Janske Lazne (Tschechien)

Karlsbad/Karlovy Vary (Tschechien)

Evangelische Kirche im Rheinland  
 Das Landeskirchenamt

## Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen (KF-VO)

Vom 25. Mai 2007

Auf Grund von Artikel 3 Abs. 4 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2003 (KABl. 2004 S. 86), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 13. Januar 2006 (KABl. S. 77), hat die Kirchenleitung folgende Verordnung beschlossen:

### § 1

1. § 15 Abs. 2 Satz 1 KF-VO wird wie folgt geändert:

Das Wort „Vermögensgegenstände“ wird gestrichen und durch die Wörter „abnutzbaren beweglichen Wirtschaftsgütern“ ersetzt; die Wörter „für geringfügige Wirtschaftsgüter“ werden gestrichen und durch die Angabe „gemäß § 6 Abs. 2 EStG“ ersetzt.

2. § 15 Abs. 2 Satz 2 KF-VO wird wie folgt geändert:

Die Wörter „Geringwertige Wirtschaftsgüter“ werden gestrichen und durch die Angabe „Wirtschaftsgüter gemäß § 6 Abs. 2 EStG“ ersetzt; das Wort „Geringwertigkeitsgrenze“ wird gestrichen und durch das Wort „Wertgrenze“ ersetzt.

3. § 24 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

Die Wörter „Geringwertigen Wirtschaftsgütern“ werden gestrichen und durch die Wörter „abnutzbaren beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens“ ersetzt.

4. Anlage 4 zu § 23 Abs. 3 KF-VO „Bewertungsrichtlinien“ wird wie folgt geändert:

a) In Teil 1 „Bewertungsrichtlinien (für Neuanschaffungen gemäß § 17 und § 24 Abs. 6)“ wird im Abschnitt „Abschreibungen“ bei den Ziffern 4.1 und 4.2, 3.2.4 + 5 und 5-9 in der Spalte „veräußerbar“ hinter „jährliche lineare Abschreibung entsprechend der Nutzungsdauer“ folgender Text eingefügt: „gegebenenfalls Bildung von Sammelposten gem. § 6 Abs. 2a EStG“.

b) In Teil 2 „Bewertungsrichtlinien (für die Eröffnungsbilanz gemäß § 23 und § 24 Abs. 6)“ wird bei Ziffer 5 und den Ziffern 7 bis 9 in der Spalte „Bemerkungen“ die Angabe „ab 410 Euro netto,“ gestrichen. Hinter der Angabe „Möglichkeit der Bewertung mit 1 Euro bei Anschaffung vor dem 1. Januar 2007“ wird folgender Text eingefügt: „Möglichkeit der Bewertung der Sammelposten gem. § 6 Abs. 2a EStG mit 1 Euro“.

Bei den genannten Ziffern 5 und 7 bis 9 wird in der Spalte „veräußerbar“ die Angabe „fortgeführte AK/HK“ um „gegebenenfalls steuerliche Wertgrenzen gem. § 6 Abs. 2a EStG beachten“ ergänzt.

### § 2

Diese Verordnung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft.

Düsseldorf, den 15. Dezember 2007

Evangelische Kirche im Rheinland

Siegel

Die Kirchenleitung

## Verordnung zur Bewertung von Grundstücken samt aufstehenden Gebäuden nach dem Ertragswertverfahren gemäß Anlage 4 KF-VO (DVO-EWV)

Auf Grund von § 23 Abs. 3 der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (KF-VO) vom 25. Mai 2007 erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

### § 1

#### Geltungsbereich

(1) Für die Erstellung der Eröffnungsbilanz gemäß § 23 und § 24 Abs. 6 KF-VO regelt diese Verordnung die Bewertung von Grundstücken samt aufstehenden Gebäuden (bebaute Grundstücke), die sich zum Stichtag der Eröffnungsbilanz im wirtschaftlichen Eigentum einer kirchlichen Körperschaft befinden (veräußerbares Sachanlagevermögen).

(2) Ausgenommen von dieser Verordnung sind zu gottesdienstlichen Zwecken gewidmete Gebäude oder Gebäudeteile, wie Kirchen, Gottesdienststätten, Kapellen, Friedhofskapellen (bedingt veräußerbares Sachanlagevermögen).

(3) Die Bewertung gemäß dieser Durchführungsverordnung ersetzt im Falle einer Veräußerung kein Wertgutachten zur Ermittlung des tatsächlichen Verkehrswertes.

### § 2

#### Ermittlungsgrundlagen

(1) Der Wert eines Gebäudes ist getrennt von dem Bodenwert auf der Grundlage des Ertrages nach den §§ 3 bis 6 zu ermitteln. Stehen mehrere Gebäude auf einem bebauten Grundstück, sind die Gebäude einzeln zu bewerten.

(2) Der Bodenwert ist nach dem Bodenrichtwert zu ermitteln. Die Werte sind beim Gutachterausschuss, gegebenenfalls bei der Landwirtschaftskammer oder beim Forstamt schriftlich zu erfragen.

(3) Der Wert des Gebäudes und der Bodenwert ergeben den Ertragswert des bebauten Grundstücks, soweit dieser nicht nach § 7 zu ermitteln ist.

### § 3

#### Wert des Gebäudes

(1) Bei der Ermittlung des Wertes eines Gebäudes ist von dem erzielbaren jährlichen Reinertrag des Grundstücks auszugehen. Der Reinertrag ergibt sich aus dem Rohertrag (§ 4) abzüglich der Bewirtschaftungskosten (§ 5).

(2) Der Reinertrag ist um den Betrag zu vermindern, der sich durch angemessene Verzinsung des Bodenwerts ergibt. Der Verzinsung ist der für die Kapitalisierung nach Absatz 3 maßgebende Liegenschaftszinssatz zugrunde zu legen. Der Liegenschaftszinssatz ist beim Gutachterausschuss, gegebenenfalls bei der Landwirtschaftskammer oder beim Forstamt schriftlich zu erfragen. Ist das Grundstück wesentlich größer, als es einer dem Gebäude angemessenen Nutzung entspricht und ist eine zusätzliche Nutzung oder Verwertung einer Teilfläche zulässig und möglich, ist bei der Berechnung des Zinsbetrages der Bodenwert dieser Teilfläche nicht anzusetzen. In diesem Fall ist diese Teilfläche gesondert zu bewerten.

(3) Der um den Zinsbetrag des Bodenwerts verminderte Reinertrag ist mit dem sich aus der Anlage zu dieser Verordnung ergebenden Vervielfältiger zu kapitalisieren. Maßgebend ist derjenige Vervielfältiger, der sich nach dem Liegenschaftszinssatz und der Restnutzungsdauer des Gebäudes ergibt.

(4) Restnutzungsdauer zum Zeitpunkt der Eröffnungsbilanz ist die Differenz zwischen den Jahren, die seit dem Jahr der Fertigstellung des Gebäudes vergangen sind, und den Jahren der Nutzungsdauer gemäß Anlage 5 KF-VO. Durchgeführte oder unterlassene Instandhaltung verlängert oder verkürzt die Restnutzungsdauer nicht. Ist das Gebäude älter als die Nutzungsdauer, ist das Gebäude mit einem Erinnerungswert von einem Euro zu bilanzieren. Der Bodenwert bleibt davon unberührt.

(5) Bei einem gemischt genutzten Gebäude sind der Bodenwert und der Wert des Gebäudes dem Verhältnis der unterschiedlichen Nutzung entsprechend für jeden Gebäudeteil getrennt zu ermitteln.

**§ 4  
Rohertrag**

(1) Der Rohertrag umfasst alle bei ordnungsgemäßer Bewirtschaftung und zulässiger Nutzung erzielbaren Erträge aus dem bebauten Grundstück, insbesondere Mieten und Pachten. Umlagen, die zur Deckung von Betriebskosten gezahlt werden, sind nicht zu berücksichtigen.

(2) Werden für die Nutzung eines bebauten Grundstücks oder Teilen eines bebauten Grundstücks keine oder vom örtlichen Mietspiegel abweichende Entgelte erzielt, sind die bei einer Vermietung oder Verpachtung üblicherweise erzielbaren Erträge zugrunde zu legen. Für Pfarrdienstwohnungen ist der vom Betriebsstättenfinanzamt festgesetzte Wert als Mierte anzusehen. Bei Gemeindehäusern, Kindertagesstätten und ähnlichen Gebäuden ist zu prüfen, ob für eine Vermietung Umbaukosten anfallen. Fallen Umbaukosten an, ist bei der Ermittlung des Rohertrages von 70 vom Hundert des örtlichen Mietspiegels auszugehen.

**§ 5  
Bewirtschaftungskosten**

Die Bewirtschaftungskosten werden pauschal mit 25 vom Hundert des Rohertrages berechnet.

**§ 6**

**Berücksichtigung sonstiger den Wert des Gebäudes beeinflussender Umstände**

Sonstige den Wert des Gebäudes beeinflussende Umstände, die bei der Ermittlung nach den §§ 3 bis 5 noch nicht erfasst sind, sind durch Zu- oder Abschläge oder in anderer geeigneter Weise zu berücksichtigen. Insbesondere sind ein Denkmalschutz für das Gebäude, eine Nutzung des bebauten Grundstücks für Werbezwecke, eine wohnungsrechtliche Bindung oder eine mietrechtliche Bindung zu beachten.

**§ 7**

**Ermittlung des Ertragswerts des bebauten Grundstücks in besonderen Fällen**

(1) Abweichend von § 2 Abs. 2 Satz 1 ist bei bebauten Grundstücken, die in Erbbaupacht vergeben sind, der Bodenwert als Produkt aus dem 18,6-fachen Bodenrichtwert und dem Liegenschaftszinssatz zu ermitteln.

(2) Ist im Gegensatz zu § 3 Abs. 2 Satz 4 eine zusätzliche Nutzung oder Verwertung einer Teilfläche nicht zulässig oder nicht möglich und wird dadurch der Wert des Gebäudes gleich Null oder negativ, so ist der Wert des Gebäudes mit einem Euro zu bilanzieren. Der Bodenwert bleibt davon unberührt.

(3) Ist der Abriss der Gebäude kurz- oder mittelfristig geplant, sind die Abrisskosten vom Bodenwert abzusetzen.

**§ 8**

**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Die Kirchenleitung

**Vervielfältigtabelle**

Bei einer Restnutzungsdauer von ... Jahren	bei einem Zinssatz in Höhe von ... v.H.																			
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10	v.H.
1	0,99	0,99	0,98	0,98	0,97	0,97	0,96	0,96	0,95	0,95	0,94	0,94	0,93	0,93	0,93	0,92	0,92	0,91	0,91	
2	1,97	1,96	1,94	1,93	1,91	1,90	1,89	1,87	1,86	1,85	1,83	1,82	1,81	1,80	1,78	1,77	1,76	1,75	1,74	
3	2,94	2,91	2,88	2,86	2,83	2,80	2,78	2,75	2,72	2,70	2,67	2,65	2,62	2,60	2,58	2,55	2,53	2,51	2,49	
4	3,90	3,85	3,81	3,76	3,72	3,67	3,63	3,59	3,55	3,51	3,47	3,43	3,39	3,35	3,31	3,28	3,24	3,20	3,17	
5	4,85	4,78	4,71	4,65	4,58	4,52	4,45	4,39	4,33	4,27	4,21	4,16	4,10	4,05	3,99	3,94	3,89	3,84	3,79	
6	5,80	5,70	5,60	5,51	5,42	5,33	5,24	5,16	5,08	5,00	4,92	4,84	4,77	4,69	4,62	4,55	4,49	4,42	4,36	
7	6,73	6,60	6,47	6,35	6,23	6,11	6,00	5,89	5,79	5,68	5,58	5,48	5,39	5,30	5,21	5,12	5,03	4,95	4,87	
8	7,65	7,49	7,33	7,17	7,02	6,87	6,73	6,60	6,46	6,33	6,21	6,09	5,97	5,86	5,75	5,64	5,53	5,43	5,33	
9	8,57	8,36	8,16	7,97	7,79	7,61	7,44	7,27	7,11	6,95	6,80	6,66	6,52	6,38	6,25	6,12	6,00	5,88	5,76	
10	9,47	9,22	8,98	8,75	8,53	8,32	8,11	7,91	7,72	7,54	7,36	7,19	7,02	6,86	6,71	6,56	6,42	6,28	6,14	
11	10,37	10,07	9,79	9,51	9,25	9,00	8,76	8,53	8,31	8,09	7,89	7,69	7,50	7,32	7,14	6,97	6,81	6,65	6,50	
12	11,26	10,91	10,58	10,26	9,95	9,66	9,39	9,12	8,86	8,62	8,38	8,16	7,94	7,74	7,54	7,34	7,16	6,98	6,81	
13	12,13	11,73	11,35	10,98	10,63	10,30	9,99	9,68	9,39	9,12	8,85	8,60	8,36	8,13	7,90	7,69	7,49	7,29	7,10	
14	13,00	12,54	12,11	11,69	11,30	10,92	10,56	10,22	9,90	9,59	9,29	9,01	8,75	8,49	8,24	8,01	7,79	7,57	7,37	
15	13,87	13,34	12,85	12,38	11,94	11,52	11,12	10,74	10,38	10,04	9,71	9,40	9,11	8,83	8,56	8,30	8,06	7,83	7,61	
16	14,72	14,13	13,58	13,06	12,56	12,09	11,65	11,23	10,84	10,46	10,11	9,77	9,45	9,14	8,85	8,58	8,31	8,06	7,82	
17	15,56	14,91	14,29	13,71	13,17	12,65	12,17	11,71	11,27	10,86	10,48	10,11	9,76	9,43	9,12	8,83	8,54	8,28	8,02	



Bei einer Rest- nutzungsdauer von ... Jahren	bei einem Zinssatz in Höhe von ... v.H.																			
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10	v.H.
18	16,40	15,67	14,99	14,35	13,75	13,19	12,66	12,16	11,69	11,25	10,83	10,43	10,06	9,71	9,37	9,06	8,76	8,47	8,20	
19	17,23	16,43	15,68	14,98	14,32	13,71	13,13	12,59	12,09	11,61	11,16	10,73	10,34	9,96	9,60	9,27	8,95	8,65	8,36	
20	18,05	17,17	16,35	15,59	14,88	14,21	13,59	13,01	12,46	11,95	11,47	11,02	10,59	10,19	9,82	9,46	9,13	8,81	8,51	
21	18,86	17,90	17,01	16,18	15,42	14,70	14,03	13,40	12,82	12,28	11,76	11,28	10,84	10,41	10,02	9,64	9,29	8,96	8,65	
22	19,66	18,62	17,66	16,77	15,94	15,17	14,45	13,78	13,16	12,58	12,04	11,54	11,06	10,62	10,20	9,81	9,44	9,10	8,77	
23	20,46	19,33	18,29	17,33	16,44	15,62	14,86	14,15	13,49	12,88	12,30	11,77	11,27	10,81	10,37	9,96	9,58	9,22	8,88	
24	21,24	20,03	18,91	17,88	16,94	16,06	15,25	14,50	13,80	13,15	12,55	11,99	11,47	10,98	10,53	10,10	9,71	9,33	8,98	
25	22,02	20,72	19,52	18,42	17,41	16,48	15,62	14,83	14,09	13,41	12,78	12,20	11,65	11,15	10,67	10,23	9,82	9,44	9,08	
26	22,80	21,40	20,12	18,95	17,88	16,89	15,98	15,15	14,38	13,66	13,00	12,39	11,83	11,30	10,81	10,35	9,93	9,53	9,16	
27	23,56	22,07	20,71	19,46	18,33	17,29	16,33	15,45	14,64	13,90	13,21	12,57	11,99	11,44	10,94	10,46	10,03	9,62	9,24	
28	24,32	22,73	21,28	19,96	18,76	17,67	16,66	15,74	14,90	14,12	13,41	12,75	12,14	11,57	11,05	10,57	10,12	9,70	9,31	
29	25,07	23,38	21,84	20,45	19,19	18,04	16,98	16,02	15,14	14,33	13,59	12,91	12,28	11,70	11,16	10,66	10,20	9,77	9,37	
30	25,81	24,02	22,40	20,93	19,60	18,39	17,29	16,29	15,37	14,53	13,76	13,06	12,41	11,81	11,26	10,75	10,27	9,83	9,43	
31	26,54	24,65	22,94	21,40	20,00	18,74	17,59	16,54	15,59	14,72	13,93	13,20	12,53	11,92	11,35	10,83	10,34	9,89	9,48	
32	27,27	25,27	23,47	21,85	20,39	19,07	17,87	16,79	15,80	14,90	14,08	13,33	12,65	12,02	11,43	10,90	10,41	9,95	9,53	
33	27,99	25,88	23,99	22,29	20,77	19,39	18,15	17,02	16,00	15,08	14,23	13,46	12,75	12,11	11,51	10,97	10,46	10,00	9,57	
34	28,70	26,48	24,50	22,72	21,13	19,70	18,41	17,25	16,19	15,24	14,37	13,58	12,85	12,19	11,59	11,03	10,52	10,05	9,61	
35	29,41	27,08	25,00	23,15	21,49	20,00	18,66	17,46	16,37	15,39	14,50	13,69	12,95	12,27	11,65	11,09	10,57	10,09	9,64	
36	30,11	27,66	25,49	23,56	21,83	20,29	18,91	17,67	16,55	15,54	14,62	13,79	13,04	12,35	11,72	11,14	10,61	10,13	9,68	
37	30,80	28,24	25,97	23,96	22,17	20,57	19,14	17,86	16,71	15,67	14,74	13,89	13,12	12,42	11,78	11,19	10,65	10,16	9,71	
38	31,48	28,81	26,44	24,35	22,49	20,84	19,37	18,05	16,87	15,80	14,85	13,98	13,19	12,48	11,83	11,23	10,69	10,19	9,73	
39	32,16	29,36	26,90	24,73	22,81	21,10	19,58	18,23	17,02	15,93	14,95	14,06	13,26	12,54	11,88	11,28	10,73	10,22	9,76	
40	32,83	29,92	27,36	25,10	23,11	21,36	19,79	18,40	17,16	16,05	15,05	14,15	13,33	12,59	11,92	11,31	10,76	10,25	9,78	
41	33,50	30,46	27,80	25,47	23,41	21,60	19,99	18,57	17,29	16,16	15,14	14,22	13,39	12,65	11,97	11,35	10,79	10,27	9,80	
42	34,16	30,99	28,23	25,82	23,70	21,83	20,19	18,72	17,42	16,26	15,22	14,29	13,45	12,69	12,01	11,38	10,81	10,29	9,82	
43	34,81	31,52	28,66	26,17	23,98	22,06	20,37	18,87	17,55	16,36	15,31	14,36	13,51	12,74	12,04	11,41	10,84	10,31	9,83	
44	35,46	32,04	29,08	26,50	24,25	22,28	20,55	19,02	17,66	16,46	15,38	14,42	13,56	12,78	12,08	11,44	10,86	10,33	9,85	
45	36,09	32,55	29,49	26,83	24,52	22,50	20,72	19,16	17,77	16,55	15,46	14,48	13,61	12,82	12,11	11,47	10,88	10,35	9,86	
46	36,73	33,06	29,89	27,15	24,78	22,70	20,88	19,29	17,88	16,63	15,52	14,54	13,65	12,85	12,14	11,49	10,90	10,36	9,88	
47	37,35	33,55	30,29	27,47	25,02	22,90	21,04	19,41	17,98	16,71	15,59	14,59	13,69	12,89	12,16	11,51	10,92	10,38	9,89	
48	37,97	34,04	30,67	27,77	25,27	23,09	21,20	19,54	18,08	16,79	15,65	14,64	13,73	12,92	12,19	11,53	10,93	10,39	9,90	
49	38,59	34,52	31,05	28,07	25,50	23,28	21,34	19,65	18,17	16,86	15,71	14,68	13,77	12,95	12,21	11,55	10,95	10,40	9,91	
50	39,20	35,00	31,42	28,36	25,73	23,46	21,48	19,76	18,26	16,93	15,76	14,72	13,80	12,97	12,23	11,57	10,96	10,41	9,91	
51	39,80	35,47	31,79	28,65	25,95	23,63	21,62	19,87	18,34	17,00	15,81	14,76	13,83	13,00	12,25	11,58	10,97	10,42	9,92	
52	40,39	35,93	32,14	28,92	26,17	23,80	21,75	19,97	18,42	17,06	15,86	14,80	13,86	13,02	12,27	11,60	10,99	10,43	9,93	
53	40,98	36,38	32,50	29,19	26,37	23,96	21,87	20,07	18,49	17,12	15,91	14,84	13,89	13,04	12,29	11,61	11,00	10,44	9,94	
54	41,57	36,83	32,84	29,46	26,58	24,11	21,99	20,16	18,57	17,17	15,95	14,87	13,92	13,06	12,30	11,62	11,01	10,45	9,94	
55	42,15	37,27	33,17	29,71	26,77	24,26	22,11	20,25	18,63	17,23	15,99	14,90	13,94	13,08	12,32	11,63	11,01	10,45	9,95	
56	42,72	37,71	33,50	29,96	26,97	24,41	22,22	20,33	18,70	17,28	16,03	14,93	13,96	13,10	12,33	11,64	11,02	10,46	9,95	
57	43,29	38,13	33,83	30,21	27,15	24,55	22,33	20,41	18,76	17,32	16,06	14,96	13,98	13,12	12,34	11,65	11,03	10,47	9,96	
58	43,85	38,56	34,15	30,45	27,33	24,69	22,43	20,49	18,82	17,37	16,10	14,99	14,00	13,13	12,36	11,66	11,04	10,47	9,96	
59	44,40	38,97	34,46	30,68	27,51	24,82	22,53	20,57	18,88	17,41	16,13	15,01	14,02	13,15	12,37	11,67	11,04	10,48	9,96	
60	44,96	39,38	34,76	30,91	27,68	24,94	22,62	20,64	18,93	17,45	16,16	15,03	14,04	13,16	12,38	11,68	11,05	10,48	9,97	
61	45,50	39,78	35,06	31,13	27,84	25,07	22,71	20,71	18,98	17,49	16,19	15,05	14,06	13,17	12,39	11,68	11,05	10,48	9,97	
62	46,04	40,18	35,35	31,35	28,00	25,19	22,80	20,77	19,03	17,52	16,22	15,07	14,07	13,18	12,39	11,69	11,06	10,49	9,97	
63	46,57	40,57	35,64	31,56	28,16	25,30	22,89	20,83	19,08	17,56	16,24	15,09	14,08	13,19	12,40	11,70	11,06	10,49	9,98	
64	47,10	40,96	35,92	31,76	28,31	25,41	22,97	20,89	19,12	17,59	16,27	15,11	14,10	13,20	12,41	11,70	11,07	10,49	9,98	
65	47,63	41,34	36,20	31,96	28,45	25,52	23,05	20,95	19,16	17,62	16,29	15,13	14,11	13,21	12,42	11,71	11,07	10,50	9,98	
66	48,15	41,71	36,47	32,16	28,60	25,62	23,12	21,01	19,20	17,65	16,31	15,14	14,12	13,22	12,42	11,71	11,07	10,50	9,98	
67	48,66	42,08	36,73	32,35	28,73	25,72	23,19	21,06	19,24	17,68	16,33	15,16	14,13	13,23	12,43	11,71	11,08	10,50	9,98	
68	49,17	42,44	36,99	32,54	28,87	25,82	23,26	21,11	19,28	17,70	16,35	15,17	14,14	13,24	12,43	11,72	11,08	10,50	9,98	
69	49,67	42,80	37,25	32,72	29,00	25,91	23,33	21,16	19,31	17,73	16,37	15,19	14,15	13,24	12,44	11,72	11,08	10,51	9,99	
70	50,17	43,15	37,50	32,90	29,12	26,00	23,39	21,20	19,34	17,75	16,38	15,20	14,16	13,25	12,44	11,73	11,08	10,51	9,99	
71	50,66	43,50	37,74	33,07	29,25	26,09	23,46	21,25	19,37	17,78	16,40	15,21	14,17	13,25	12,45	11,73	11,09	10,51	9,99	
72	51,15	43,84	37,98	33,24	29,37	26,17	23,52	21,29	19,40	17,80	16,42	15,22	14,18	13,26	12,45	11,73	11,09	10,51	9,99	

Bei einer Rest- nutzungsdauer von ... Jahren	bei einem Zinssatz in Höhe von ... v.H.																			
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10	v.H.
73	51,63	44,18	38,22	33,40	29,48	26,25	23,57	21,33	19,43	17,82	16,43	15,23	14,18	13,27	12,45	11,73	11,09	10,51	9,99	
74	52,11	44,51	38,45	33,57	29,59	26,33	23,63	21,37	19,46	17,84	16,44	15,24	14,19	13,27	12,46	11,74	11,09	10,51	9,99	
75	52,59	44,84	38,68	33,72	29,70	26,41	23,68	21,40	19,48	17,85	16,46	15,25	14,20	13,27	12,46	11,74	11,09	10,51	9,99	
76	53,06	45,16	38,90	33,88	29,81	26,48	23,73	21,44	19,51	17,87	16,47	15,26	14,20	13,28	12,46	11,74	11,10	10,52	9,99	
77	53,52	45,48	39,12	34,03	29,91	26,55	23,78	21,47	19,53	17,89	16,48	15,26	14,21	13,28	12,47	11,74	11,10	10,52	9,99	
78	53,98	45,79	39,33	34,17	30,01	26,62	23,83	21,50	19,56	17,90	16,49	15,27	14,21	13,29	12,47	11,74	11,10	10,52	9,99	
79	54,44	46,10	39,54	34,31	30,11	26,68	23,87	21,54	19,58	17,92	16,50	15,28	14,22	13,29	12,47	11,75	11,10	10,52	9,99	
80	54,89	46,41	39,74	34,45	30,20	26,75	23,92	21,57	19,60	17,93	16,51	15,28	14,22	13,29	12,47	11,75	11,10	10,52	10,00	
81	55,33	46,71	39,95	34,59	30,29	26,81	23,96	21,59	19,62	17,94	16,52	15,29	14,23	13,30	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
82	55,78	47,00	40,14	34,72	30,38	26,87	24,00	21,62	19,63	17,96	16,53	15,30	14,23	13,30	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
83	56,21	47,29	40,34	34,85	30,47	26,93	24,04	21,65	19,65	17,97	16,53	15,30	14,23	13,30	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
84	56,65	47,58	40,53	34,97	30,55	26,98	24,07	21,67	19,67	17,98	16,54	15,31	14,24	13,30	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
85	57,08	47,86	40,71	35,10	30,63	27,04	24,11	21,70	19,68	17,99	16,55	15,31	14,24	13,30	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
86	57,50	48,14	40,89	35,22	30,71	27,09	24,14	21,72	19,70	18,00	16,56	15,32	14,24	13,31	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
87	57,92	48,41	41,07	35,33	30,79	27,14	24,18	21,74	19,71	18,01	16,56	15,32	14,25	13,31	12,48	11,75	11,10	10,52	10,00	
88	58,34	48,68	41,25	35,45	30,86	27,19	24,21	21,76	19,73	18,02	16,57	15,32	14,25	13,31	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
89	58,75	48,95	41,42	35,56	30,93	27,23	24,24	21,78	19,74	18,03	16,57	15,33	14,25	13,31	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
90	59,16	49,21	41,59	35,67	31,00	27,28	24,27	21,80	19,75	18,03	16,58	15,33	14,25	13,31	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
91	59,57	49,47	41,75	35,77	31,07	27,32	24,30	21,82	19,76	18,04	16,58	15,33	14,26	13,31	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
92	59,97	49,72	41,91	35,87	31,14	27,37	24,32	21,83	19,78	18,05	16,59	15,34	14,26	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
93	60,36	49,97	42,07	35,98	31,20	27,41	24,35	21,85	19,79	18,06	16,59	15,34	14,26	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
94	60,75	50,22	42,23	36,07	31,26	27,45	24,37	21,87	19,80	18,06	16,60	15,34	14,26	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
95	61,14	50,46	42,38	36,17	31,32	27,48	24,40	21,88	19,81	18,07	16,60	15,35	14,26	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
96	61,53	50,70	42,53	36,26	31,38	27,52	24,42	21,90	19,82	18,08	16,60	15,35	14,26	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
97	61,91	50,94	42,68	36,35	31,44	27,56	24,44	21,91	19,82	18,08	16,61	15,35	14,27	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
98	62,29	51,17	42,82	36,44	31,49	27,59	24,46	21,92	19,83	18,09	16,61	15,35	14,27	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
99	62,66	51,40	42,96	36,53	31,55	27,62	24,49	21,94	19,84	18,09	16,61	15,35	14,27	13,32	12,49	11,76	11,11	10,52	10,00	
100	63,03	51,62	43,10	36,61	31,60	27,66	24,50	21,95	19,85	18,10	16,62	15,36	14,27	13,32	12,49	11,76	11,11	10,53	10,00	

## Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD

Vom 29. November 2007

Auf Grund von § 27 Abs. 2 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

### § 1

#### Änderung der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD

Die Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD vom 5. Dezember 2003 (KABI. 2004 S. 1) wird wie folgt geändert:

- In der Inhaltsübersicht wird ein neuer Abschnitt VIII. Fundraising mit den nachfolgenden Paragrafenüberschriften eingefügt:

#### „VIII. Fundraising

§ 42 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten

§ 43 Datenverarbeitung im Auftrag

§ 44 Datenübermittlung an kirchliche Stellen“

Der bisherige Abschnitt „VIII. Schlussbestimmungen“ wird zu „IX. Schlussbestimmungen“. Die Paragrafenbezeichnungen „§ 42 bis § 43“ werden zu „§ 45 bis § 46“.

- Nach § 41 wird ein neuer Abschnitt „VIII. Fundraising“ mit folgenden Paragrafen eingefügt:

#### „VIII. Fundraising

##### § 42

#### Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten

(1) Fundraising ist eine kirchliche Aufgabe mit dem Ziel der Beziehungspflege und der Ressourcenbeschaffung. Kirchliche Stellen dürfen personenbezogene Daten von Gemeindegliedern und deren Angehörigen, von den in der kirchlichen oder in der diakonischen Arbeit ehrenamtlich oder neben- oder hauptberuflich Tätigen und von an der kirchlichen und diakonischen Arbeit interessierten Personen für das Fundraising erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies für die Durchführung des Fundraisings erforderlich ist.

(2) Die kirchlichen Stellen dürfen für das Fundraising ihre im Gemeindegliederverzeichnis und in den Kirchenbüchern enthaltenen Daten von Kirchenmitgliedern und Familienangehörigen nutzen, soweit kein melderechtlicher Sperrvermerk diese Nutzung ausschließt.

(3) Die kirchlichen Stellen dürfen für das Fundraising Daten nutzen, die aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen oder zu diesem Zweck erworben werden.

(4) Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Seelsorgedaten nach § 12 im Rahmen des Fundraisings Dritten nicht zugänglich sind. Seelsorgedaten dürfen nur mit Einwilligung der betroffenen Person für das Fundraising verarbeitet und genutzt werden.

(5) Personenbezogene Daten der von diakonischen Einrichtungen betreuten oder behandelten Personen (Patientendaten), ihrer Angehörigen, Bevollmächtigten sowie ihrer rechtlichen Betreuerinnen und Betreuer dürfen mit Einwilligung erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

(6) Personenbezogene Daten dürfen nicht für eine automatisierte Verarbeitung erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit die betroffene Person widerspricht (Teilnutzungssperre).

(7) Die personenbezogenen Daten sind zu löschen, soweit nicht einer Löschung der kirchliche Auftrag des Fundraisings, Rechtsvorschriften oder Aufbewahrungsfristen entgegenstehen.

#### § 43

##### Datenverarbeitung im Auftrag

(1) Bei der Datenverarbeitung im Auftrag ist § 11 DSGVO zu beachten. Die Speicherung der personenbezogenen Daten hat mandantenbezogen zu erfolgen. Mandant ist, in dessen Auftrag oder zu dessen Gunsten das Fundraising durchgeführt wird.

(2) Personenbezogene Daten von Personen, für die Auskunftssperren wegen Gefahr für Leben, Gesundheit, persönliche Freiheit oder ähnliche schutzwürdige Interessen bestehen, dürfen im Rahmen des Fundraisings an andere Stellen oder Personen nicht übermittelt werden.

(3) Eine Weitergabe der personenbezogenen Daten durch die beauftragte Stelle an Dritte ist auszuschließen.

(4) Die oder der Betriebsbeauftragte für den Datenschutz oder die oder der örtlich Beauftragte für den Datenschutz der beauftragenden kirchlichen Stelle ist frühzeitig über die Auftragsdatenverarbeitung zu informieren.

(5) Werden personenbezogene Daten für das Fundraising im Auftrag durch andere Stellen oder Personen erhoben, verarbeitet oder genutzt, ist vor einer Beauftragung die Genehmigung nach § 4 einzuholen.

#### § 44

##### Datenübermittlung an kirchliche Stellen

(1) Personenbezogene Daten können an kirchliche Stellen übermittelt werden, wenn

1. die empfangende kirchliche Stelle sie ausschließlich für das eigene Fundraising nutzt,
2. die empfangende kirchliche Stelle sicherstellt, dass der Umfang und der Zeitpunkt des Fundraisings mit der übermittelnden kirchlichen Stelle abgestimmt wird,
3. die empfangende kirchliche Stelle sicherstellt, dass die melderechtlichen Sperrvermerke und Teilnutzungssperren beachtet und der übermittelnden kirchlichen Stelle mitgeteilt werden,
4. ausreichende technische und organisatorische Datenschutzmaßnahmen unter Beachtung des Schutzbedarfs der Anforderungen der Anlage zu § 9 Satz 1

DSG-EKD vorliegen, von denen sich im Zweifelsfall die übermittelnde kirchliche Stelle zu überzeugen hat und

5. die Betriebsbeauftragten für den Datenschutz oder die örtlich Beauftragten für den Datenschutz der beteiligten kirchlichen Stellen über Umfang und Zweck der Datenübermittlung informiert werden.

(2) Für das eigene Fundraising kirchlicher Stellen dürfen nur folgende Daten von Kirchenmitgliedern und ihren Familienangehörigen aus dem kirchlichen Meldewesen übermittelt werden:

1. Name und gegenwärtige Anschrift,
2. Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit(en), Familienstand, Stellung in der Familie,
3. Zahl und Alter der minderjährigen Kinder,
4. Religionszugehörigkeit und Zugehörigkeit zu einer Kirchengemeinde,
5. melderechtliche Sperrvermerke.“

3. Der bisherige Abschnitt „VIII. Schlussbestimmungen“ wird zu „IX. Schlussbestimmungen“. Die darin enthaltenen §§ 42 und 43 werden zu den §§ 45 und 46.

#### § 2

##### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. des auf die Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt folgenden Monats in Kraft.

Evangelische Kirche im Rheinland

Die Kirchenleitung

### Richtlinien für die Fortbildung von Presbyterien

771076

Az. 11-48-1:0002

Düsseldorf, 18. Dezember 2007

Zur Umsetzung des Beschlusses Nr. 13,3.2 (Fortbildung für Presbyterien, Kreissynodalvorstände und Kirchenleitung) hat die Kirchenleitung in ihrer Sitzung am 29. November 2007 folgenden Beschluss gefasst:

„Die Richtlinien für die Fortbildung von Presbyterien werden beschlossen.“

Die Richtlinien treten mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Sie sind nachstehend abgedruckt. Als Anhang findet sich ein Beispiel für eine Aufgabenbeschreibung für eine Kirchenkreisbeauftragte oder einen Kirchenkreisbeauftragten für die Fortbildung von Presbyterien.

Das Landeskirchenamt

### Richtlinien für die Fortbildung von Presbyterien

#### 1. Grundsätzliches

- a) Fortbildung von Presbyterien bezeichnet die Förderung des gesamten Gremiums und auf diesem Wege auch

seiner einzelnen Mitglieder mit dem Ziel, die Leitungskompetenz in geistlicher und fachlicher Hinsicht zu stärken. Sie dient dazu, das Presbyterium in der Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß Artikel 15 und 16 der Kirchenordnung zu unterstützen. Insofern ist sie eine Investition in die presbyterial-synodale Zukunft der Evangelischen Kirche im Rheinland.

- b) Die Zukunftsfähigkeit der presbyterial-synodalen Ordnung erfordert qualifizierte Entscheidungen und qualifizierte Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in den Gemeinden. Dies bedingt die grundsätzliche Notwendigkeit von Fortbildung und ein Verständnis von Fortbildung als integralem Bestandteil des Presbyterdienstes. Regelmäßige Fortbildung ist somit kein Additivum, sondern konstitutiver Bestandteil von Leitung in der Kirche.
- c) Fortbildungen sind Bildungsveranstaltungen: Bei Organisation und Durchführung achten die Anbietenden (Kirchenkreise, Landeskirche sowie landeskirchliche Ämter, Werke und Einrichtungen) deshalb auf Zielorientiertheit, stringente Leitung und effiziente Arbeit.
- d) Landeskirche, Kirchenkreise und Gemeinden berücksichtigen, dass es sich im Bereich der Fortbildung von Presbyterien vornehmlich um eine Bringstruktur handelt.
- e) Für die Fortbildung werden ausreichende Finanzmittel von Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche zur Verfügung gestellt.
- f) Fortbildung von Presbyterien wird von dafür jeweils Beauftragten in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen sowie in der Landeskirche organisiert. Diese vernetzen ihre Arbeit miteinander.

## 2. Das Presbyterium

- a) Das Presbyterium als Leitungsgremium ist zur Fortbildung verpflichtet.
- b) Das Presbyterium stellt ausreichende Haushaltsmittel für die Fortbildung des Presbyteriums bereit.
- c) Die Bereitschaft zur Übernahme des Presbyteramtes beinhaltet auch die Bereitschaft zur Fortbildung.
- d) Das Presbyterium plant und strukturiert durch eigenen Beschluss seine Fortbildung. Dazu beruft es aus seiner Mitte eine gemeindliche Beauftragte oder einen gemeindlichen Beauftragten für die Fortbildung des Presbyteriums. Die Berufung der oder des Beauftragten wird unverzüglich dem Kirchenkreis mitgeteilt. Der oder dem Beauftragten obliegt die Entwicklung und Fortschreibung des Fortbildungskonzeptes der Kirchengemeinde sowie der regelmäßige Hinweis auf Fortbildungsangebote der oder des kreiskirchlichen Beauftragten und der Landeskirche.
- e) Die Kirchengemeinde stattet die neu gewählten Presbyterinnen und Presbyter mit grundlegenden Materialien und Informationen über die Kirchengemeinde und die Evangelische Kirche im Rheinland aus (Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben, Gebäude- und Personalbestand, Haushaltsplan, gegebenenfalls Gemeindegliederung, Übersicht über gemeindliche Ausschüsse, Kooperationsvereinbarungen mit Nachbargemeinden, Struktur des Kirchenkreises, Handbuch „Gemeinde und Presbyterium“).
- f) Das Presbyterium informiert den Kirchenkreis im Gemeindebericht für die Kreissynode über erfolgte und geplante Fortbildungen. Der Bericht soll auch Auskunft darüber geben, inwieweit die wahrgenommenen Fortbildungen hilfreich für die Arbeit des Presbyteriums waren.

- g) Einzelnen Presbyterinnen und Presbytern stehen über die Fortbildung des Gremiums hinaus in der Regel kostenfrei die Fortbildungsangebote der eigenen Gemeinde, der oder des kreiskirchlichen Beauftragten und der Landeskirche zur Verfügung. Hierzu gehören auch spezifische Angebote für Inhaberinnen und Inhaber besonderer Aufgaben im Leitungsgremium. Der oder die Fortbildungsbeauftragte des Presbyteriums berät sie im Hinblick auf individuelle Fortbildungen.

## 3. Der Kirchenkreis

- a) Der Kirchenkreis bietet Fortbildung für Presbyterien an.
- b) Die Kreissynode stellt ausreichende Haushaltsmittel für die Arbeit der oder des Synodalbeauftragten zur Verfügung.
- c) Er beschließt ein kreiskirchliches Fortbildungsangebot und fördert, unterstützt und begleitet die Presbyterien bei der Fortbildung. Dazu beruft er eine Synodalbeauftragte oder einen Synodalbeauftragten für die Fortbildung von Presbyterien. Die Berufung ist mit einer Aufgabenbeschreibung verbunden (Beispiel einer Aufgabenbeschreibung vgl. Anhang). Sie kann auch für mehrere Kirchenkreise gemeinsam erfolgen.
- d) Bei der Erledigung der Aufgaben wird die oder der Synodalbeauftragte durch die Kirchenkreisverwaltung und die sonstigen Einrichtungen des Kirchenkreises unterstützt.
- e) Der Kirchenkreis informiert zeitnah nach der Konstituierung der Kreissynode die Landeskirche darüber, wer als Synodalbeauftragte oder als Synodalbeauftragter für die Fortbildung von Presbyterien neu oder wieder berufen wurde.

## 4. Die Landeskirche

- a) Die Landeskirche bietet Fortbildung für Presbyterien an.
- b) Die Landeskirche stellt ausreichende Haushaltsmittel für die Fortbildung von Presbyterien und die Begleitung der Synodalbeauftragten zur Verfügung.
- c) Das Landeskirchenamt entwickelt ein landeskirchliches Fortbildungsangebot und fördert, unterstützt und begleitet die Presbyterien bei der Fortbildung.
- d) Das Landeskirchenamt lädt jährlich zu einer Konferenz der Synodalbeauftragten für die Fortbildung von Presbyterien ein.
- e) Die Ämter, Werke und Einrichtungen der Evangelischen Kirche im Rheinland bieten Fortbildung von Presbyterien an und halten Themen sowie Listen mit Referentinnen und Referenten vor.
- f) Die Landeskirche bietet außerdem individuelle Fortbildung für Presbyterinnen und Presbyter an. Hierzu gehören auch spezifische Angebote für Inhaberinnen und Inhaber besonderer Aufgaben im Leitungsgremium.
- g) Die oder der Präses schreibt anlässlich der Presbyteriumswahl den neu gewählten und den wiedergewählten Presbyterinnen und Presbytern. Ein Infopakete mit folgendem Inhalt wird beigefügt: Kirchenordnung, Informationsflyer der Evangelischen Kirche im Rheinland, Film über die Evangelische Kirche im Rheinland (DVD), Organigramm der Landeskirche, Adressen und Telefonnummern landeskirchlicher Einrichtungen, Liste mit Internetadressen, Telefonnummer des Presbytertelefons. Ferner wird auf den Termin des nächsten Tag Rheinischer Presbyterinnen und Presbyter hingewiesen.

**5. Presbytertage**

- a) Die Kirchenleitung lädt alle vier Jahre jeweils ein Jahr nach einer Presbyteriumswahl zum Tag Rheinischer Presbyterinnen und Presbyter ein, auf dem zentrale Themen der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Presbyterdienstes behandelt werden.
- b) Verantwortlich für Organisation und Durchführung ist das Landeskirchenamt.
- c) In regelmäßigen Abständen laden die Kirchenkreise zu Veranstaltungen (z.B. Presbytertage) ein. In Städten oder Ballungsgebieten können mehrere Kirchenkreise gemeinsam solche Veranstaltungen durchführen.
- d) Verantwortlich für Organisation und Durchführung ist die oder der kreiskirchliche Beauftragte für Fortbildung von Presbyterien in Zusammenarbeit mit den gemeindlichen Beauftragten und unterstützt durch die Mitarbeitenden des Kirchenkreises

**6. Arbeitshilfen und Materialien**

- a) Jede Presbyterin und jeder Presbyter verfügt über die Materialien und Informationen, die für eine verantwortliche Tätigkeit in der Gemeinde erforderlich sind, und hat Zugriff zu weiteren, im Einzelfall benötigten Materialien und Informationen.
- b) Presbyterinnen und Presbyter erhalten zweimonatlich einen Infobrief (EKIR-Info).

**Anhang zu den Richtlinien für die Fortbildung von Presbyterien**

Beispiel für eine Aufgabenbeschreibung für eine Kirchenkreisbeauftragte oder einen Kirchenkreisbeauftragten für die Fortbildung von Presbyterien

- Ermittlung des Fortbildungsbedarfs von Presbyterien,
- Planung eines Programms für die Fortbildung von Presbyterien, das u.a. folgende Elemente enthält:
- Grundkurs für neu gewählte Presbyterinnen und Presbyter von zwei Tagen: Grundaufgaben im Presbyterium, Kommunikationskultur im Presbyterium, Rolle und Vorbildfunktion der Presbyterin und des Presbyters in der Gemeinde, eigenes geistliches Leben, Amt und Privatleben, Seelsorge für Presbyterinnen und Presbyter, Organisation der Gemeinden des Kirchenkreises,
- Fortbildungen, die über die Verfassung und die Gesetze und Ordnungen unserer Kirche informieren (Kirchenordnung, Verwaltungsordnung, Pfarrdienstgesetz), Informationen über das Organigramm der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihre Verortung in der EKD und in Kirchenbünden, „Was gilt in der Ev. Kirche?“, Kirchliches Haushaltrecht,
- Fortbildungen, die der Stärkung der theologischen und geistlichen Kompetenz der Presbyterinnen und Presbyter bzw. des Gremiums als Ganzem dienen,
- Zielgruppenorientierte Fortbildungen für Kirchmeisterinnen und Kirchmeister, Jugendpresbyterinnen und Jugendpresbyter, Personalbeauftragte bzw. -kirchmeister, Baukirchmeisterinnen und -kirchmeister, Diakoniebeauftragte bzw. -kirchmeisterinnen und -kirchmeister,
- zielgruppenorientierte Fortbildung für Presbyterinnen und Presbyter, die in Ausschüssen mitarbeiten (Diakonie, Finanzen, Gottesdienst und Theologie, Bauen, Umwelt, Personal, Ökumene, Kindergarten),

- Kontakt zu (besonders den neu gewählten) Presbyterinnen und Presbytern,
- Ausstellung von Bescheinigungen über die Teilnahme an Fortbildungen von Presbyterien,
- jährliches Treffen mit den gemeindlichen Beauftragten zum Erfahrungsaustausch,
- Kontakt zum landeskirchlichen Dezernat für die Fortbildung von Presbyterien,
- Teilnahme an den von der Landeskirche veranstalteten jährlichen Synodalbeauftragtagungen,
- Teilnahme an Fortbildungen, welche die Landeskirche für die Synodalbeauftragten anbietet.

**Satzung  
des Kirchenkreisverbandes  
„Diakonisches Werk der Evangelischen  
Kirchenkreise  
Braunfels und Wetzlar“**

Die Satzung für den durch Urkunde vom 16. April 1996 errichteten Kirchenkreisverband „Diakonisches Werk der Evangelischen Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar“ (nachstehend „Diakonisches Werk“ genannt) ist gemäß § 37 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz – VbG) vom 11. Januar 2002 (KABI S. 91) durch Beschluss des Vorstandes vom 27. Juni 2007 nach Anhörung der Kreissynoden der Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar geändert und hat folgende Fassung erhalten:

**Präambel**

Aufgabe der evangelischen Kirche ist es, die im Evangelium von Jesus Christus bezeugte Liebe Gottes in Wort und Tat zu verkündigen.

Demgemäß ist die Diakonie unverzichtbare Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Auf dieser Grundlage geschieht alle Arbeit des Diakonischen Werkes.

**§ 1****Rechtsstellung des Diakonischen Werkes**

- (1) Die Mitglieder des Diakonischen Werkes sind die Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar.
- (2) Das Diakonische Werk ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.
- (3) Es erfüllt seine Aufgaben im Rahmen der kirchlichen Ordnung in eigener Verantwortung.
- (4) Das Diakonische Werk führt ein amtliches Siegel.

**§ 2****Zweck des Diakonischen Werkes**

- (1) Das Diakonische Werk hat die diakonische Arbeit in den Gemeinden der Evangelischen Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar zu unterstützen, zu fördern, erforderlichenfalls anzuregen und übergreifende Aufgaben im Raum dieser beiden Kirchenkreise selbst wahrzunehmen.

(2) Das Diakonische Werk nimmt für den Bereich der Evangelischen Kirchenkreise Braunsfelds und Wetzlar die Aufgaben eines Verbandes der freien Wohlfahrtspflege wahr.

(3) Es kann in Erfüllung seiner Aufgaben notwendige stationäre, teilstationäre oder ambulante Einrichtungen schaffen.

### § 3

#### **Gemeinnützigkeit und Zugehörigkeit zum Spitzenverband**

(1) Das Diakonische Werk erfüllt unmittelbar und ausschließlich gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.

(2) Das Diakonische Werk ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(3) Die Mittel des Diakonischen Werkes dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Kirchenkreise erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Diakonischen Werkes. Keine Person darf durch Ausgaben, die dem Zweck des Diakonischen Werkes fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

(4) Das Diakonische Werk ist Mitglied des als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege anerkannten Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland und dadurch zugleich dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen.

### § 4

#### **Aufgaben**

(1) Unbeschadet der diakonischen Verantwortung der einzelnen Kirchengemeinden nimmt das Diakonische Werk folgende Aufgaben wahr:

- a) Beratung der Kirchengemeinden in ihrer diakonischen Arbeit,
- b) Unterstützung, Anregung und Förderung der diakonischen Arbeit in den Kirchengemeinden,
- c) Veranstaltungen und Maßnahmen zur Förderung der Gemeindediakonie (Diakonietage, Seminare, Vorträge, Informationsveranstaltungen etc.),
- d) Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Diakonie,
- e) Diakoniesammlungen,
- f) Öffentlichkeitsarbeit auf dem Gebiet der Diakonie,
- g) Hilfe für Personen in besonderen Problemlagen, wie z.B. sozialschwache Personen oder Familien,
- h) Hilfen für Gefährdete, Suchtkranke, Nichtsesshafte und Straffällige,
- i) Kinder-, Jugend- und Familienhilfe,
- j) Migrantinnen- und Flüchtlingsarbeit,
- k) Hilfen für Spätaussiedler,
- l) Schuldnerberatung,
- m) Wahrnehmung von Aufgaben nach dem Betreuungsgesetz,
- n) Organisation und Durchführung von Erholungs- und Kurmaßnahmen,
- o) Mitarbeit in kirchlichen und kommunalen Ausschüssen,
- p) Behindertenarbeit,
- q) Hilfen für psychisch erkrankte Menschen,
- r) Gemeinwesenarbeit.

(2) Über die jeweiligen Schwerpunkte bzw. über Einschränkungen oder Ausweitungen der vorgenannten Aufgaben entscheidet die Verbandsvertretung.

(3) Das Diakonische Werk arbeitet mit anderen diakonischen Einrichtungen, Werken, Vereinen und Ausschüssen in den beiden Kirchenkreisen zusammen – unbeschadet ihrer eigenen Aufgabenstellung – und stimmt sich mit ihnen ab.

### § 5

#### **Organe des Diakonischen Werkes**

Organe des Diakonischen Werkes sind die Verbandsvertretung und die Geschäftsführung.

### § 6

#### **Die Verbandsvertretung**

(1) Der Verbandsvertretung gehören acht Personen an:

Jeder Kreissynodalvorstand wählt vier Mitglieder der Kreissynode als Vertreter für die Verbandsvertretung. Jeweils zwei Mitglieder müssen den Kreissynodalvorständen angehören. Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu wählen. Für jeden Kirchenkreis sollten der Verbandsvertretung die Superintendentin oder der Superintendent, die Synodalbeauftragte oder der Synodalbeauftragte für Diakonie sowie ein Mitglied des von der Kreissynode gewählten Diakoniewerkes angehören.

In der Verbandsvertretung darf die Zahl der Theologinnen bzw. Theologen die Zahl der anderen Mitglieder nicht übersteigen.

(2) Zur Führung der laufenden Geschäfte wird eine Geschäftsführerin bzw. ein Geschäftsführer bestellt. Ihre/Seine Aufgaben ergeben sich aus der Dienstanweisung. Sie oder er nimmt in der Regel an der Sitzung der Verbandsvertretung mit beratender Stimme teil.

(3) Die/Der Vorsitzende der Verbandsvertretung und ihre Vertreterin bzw. sein Vertreter sind durch die Verbandsvertretung aus dem Kreis der Superintendentinnen bzw. Superintendenten zu berufen. Ist dies nicht möglich, so ist die/der Vorsitzende aus dem Kreis der gewählten KSV-Mitglieder zu berufen. Sind die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende verhindert, so werden sie in ihrem Amt durch die Synodalassessorin/den Synodalassessor, Skriba bzw. deren Stellvertreter vertreten.

### § 7

#### **Rechtsstellung und Aufgaben der Verbandsvertretung**

(1) Die Verbandsvertretung ist für alle Verbandsaufgaben und -angelegenheiten zuständig; hierzu gehören insbesondere:

- a) Beschlussfassung über den Stellenplan,
- b) Beschlussfassung über den jährlichen Haushaltsplan/Wirtschaftsplan und die Jahresrechnung,
- c) Begründung, Veränderung oder Auflösung von privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen ab Vergütungsgruppe IVa BAT-KF (oder vergleichbar),
- d) Berufung der Geschäftsführung,
- e) Dienstaufsicht über die Geschäftsführung,
- f) Festlegung der Schwerpunkte im Aufgabenbereich des Diakonischen Werkes,
- g) Wahl der/des Vorsitzenden.

(2) Die Verbandsvertretung vertritt das Diakonische Werk gerichtlich und außergerichtlich und nimmt die gemeinsamen

Aufgaben und Anliegen gegenüber staatlichen und kommunalen Stellen und gegenüber der Öffentlichkeit wahr.

(3) Alle für den Rechtsverkehr bedeutsamen Urkunden, insbesondere solche, die eine Verpflichtung des Diakonischen Werkes feststellen, sind namens des Diakonischen Werkes von der/dem Vorsitzenden der Verbandsvertretung und einem weiteren Mitglied unter Beidrückung des Verbandssiegels zu unterzeichnen. Hierdurch wird Dritten gegenüber die Gesetzmäßigkeit der Beschlussfassung festgestellt.

## § 8

### Geschäftsführung und Aufgaben

(1) Das Diakonische Werk hat eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer. Für sie oder ihn wird eine Stellvertretung bestellt. Bei Verhinderung der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers nimmt die Stellvertreterin oder der Stellvertreter ihre oder seine Rechte wahr.

(2) Der Geschäftsführung obliegt die Führung der laufenden Geschäfte nach dieser Satzung und die dazu erforderliche Vertretung im Rechtsverkehr. Sie leitet den Dienstbetrieb im Diakonischen Werk und führt die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden.

(3) Ihr wird ebenso übertragen:

- a) die Begründung, Veränderung oder Auflösung von privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen bis Vergütungsgruppe IVb BAT-KF (oder vergleichbar),
- b) die Führung des Schriftwechsels für das Diakonische Werk,
- c) das Anordnungsrecht für das Diakonische Werk bis zu einem Betrag in Höhe von 10.000 Euro.

## § 9

### Verhandlungen

Die Sitzungen der Verbandsvertretung werden von der/dem Vorsitzenden einberufen und geleitet. Für die Einladungsfrist und die Verhandlungen gelten die Vorschriften der Kirchenordnung den Kreissynodalvorstand betreffend sinngemäß.

## § 10

### Verbandsverwaltung

Die Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes ist die Verbandsverwaltung.

## § 11

### Finanzierung

Das Diakonische Werk finanziert sich durch Zuschüsse der Evangelischen Kirchenkreise Braunsfeld und Wetzlar, deren Höhe jährlich von den beiden Kreissynoden festgelegt wird (Anteil vom Bruttokirchensteueraufkommen nach Finanzkraft der Kirchenkreise), eigene Einnahmen sowie Zuschüsse Dritter.

## § 12

### Umbildung und Auflösung des Verbandes/Satzungsänderung

Über die Umbildung oder Auflösung des Kirchenkreisverbandes beschließt gem. § 28 (2) VbG die Kirchenleitung auf Antrag der Verbandsvertretung nach Anhörung der Kreissynoden der beteiligten Kirchenkreise. Im Falle der Auflösung beschließt die Verbandsvertretung über die Verteilung des Verbandsvermögens und die sonstige Abwicklung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtig-

ten nach Anhörung der Kreissynoden, es sei denn, dass im Zeitpunkt der Auflösung alle beteiligten Kirchenkreise in einem Kirchenkreis zusammengeschlossen sind. In diesem Falle geht das Kirchenkreisverbandsvermögen ohne weiteres auf diesen Kirchenkreis über; ferner tritt dieser Kirchenkreis ohne weiteres in die Rechte und Pflichten des Kirchenkreisverbandes ein.

Über Änderungen und Aufhebung der Verbandsatzung beschließt die Verbandsvertretung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten nach Anhörung der Kreissynoden der beteiligten Kirchenkreise. Der Beschluss bedarf der Genehmigung der Kirchenleitung.

## § 13

### Inkrafttreten

Diese Satzung tritt mit dem Tage der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Satzung von 1996 außer Kraft.

Diakonisches Werk der Ev. Kirchenkreise  
Braunsfeld und Wetzlar

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Düsseldorf, den 10. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Siegel

Das Landeskirchenamt

## Satzung für den Evangelischen Kirchenkreis Dinslaken

Auf Grund von Art. 99 Abs. 8 der Kirchenordnung (KO) der Evangelischen Kirche im Rheinland beschließt die Kreissynode des Evangelischen Kirchenkreises Dinslaken folgende Satzung:

## § 1

Jede Kirchengemeinde entsendet doppelt so viele Abgeordnete in die Kreissynode, wie Pfarrstellen in ihr vorhanden sind.

## § 2

Diese Satzung tritt nach Beschlussfassung durch die Kreissynode und Genehmigung durch die Kirchenleitung an dem ersten Tag des auf die Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt folgenden Kalendermonats in Kraft.

Dinslaken, den 10. November 2007

Evangelischer Kirchenkreis  
Dinslaken

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Düsseldorf, den 17. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Siegel

Das Landeskirchenamt

## **Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

770620

Az. 12-10:0007

Düsseldorf, 17. Dezember 2007

Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland-Westfalen-Lippe hat am 22. Oktober 2007 den nachstehenden Beschluss gefasst, der hiermit gemäß § 19 Abs. 5 ARRГ bekannt gemacht wird.

Er ist gemäß § 3 Absatz 1 ARRГ verbindlich.

Die ARS-RWL beschließt trotz Bedenken hinsichtlich einzelner Unklarheiten bei der Tatsachenlage:

1. Der BAT-KF und der MTArb-KF werden gemäß der Vorlage Nr. 13/2007 einschließlich der Übergangsregelungen, wie sie Gegenstand der Abstimmungen der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland/Westfalen/Lippe waren, geändert.
2. Die Änderungen und die Übergangsregelungen treten am 1. Juli 2007 in Kraft.
3. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission empfiehlt, die Möglichkeit für einrichtungsspezifische, in der Regel befristet gültige, und für refinanzierungsbedingte Abweichungen zu schaffen.
4. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission empfiehlt, die Regelungen zu 1. in angemessener Zeit – spätestens aber binnen vier Jahren – zu überprüfen und sie gegebenenfalls strukturell, auch hinsichtlich des Tabellenwerkes, abzuändern oder zu ergänzen.

Düsseldorf, den 22. Oktober 2007

Arbeitsrechtliche Schiedskommission  
Rheinland-Westfalen-Lippe

Der Vorsitzende

Wir geben den Text der Arbeitsrechtsregelung, wie sie in der in Bezug genommenen Vorlage 13/2007 der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission enthalten ist, in einer von der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission am 21. November 2007 redaktionell überarbeiteten Fassung nachstehend bekannt.

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRГ) nachstehende Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 21. November 2007 getroffen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 ARRГ bekannt gemacht wird.

Die Regelung ist gemäß § 3 Absatz 1 ARRГ verbindlich.

Das Landeskirchenamt

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

**Vom 22. Oktober 2007  
in der Fassung der redaktionellen Überarbeitung  
vom 21. November 2007**

### **Artikel 1**

Der BAT-KF erhält folgende Fassung:

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

**Vom 22. Oktober 2007**

### **Inhaltsverzeichnis**

#### **A. Allgemeiner Teil**

##### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

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

##### **Abschnitt II Arbeitszeit**

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

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

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



#### **Abschnitt IV Sozialbezüge**

- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 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 Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

#### **Abschnitt I Geltungsbereich**

##### **§ 1 Geltungsbereich**

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

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

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

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

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

## § 2

### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

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

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

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

## § 3

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

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

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

(4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art,

die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

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

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## § 5

### Qualifizierung

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

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

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

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

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

(2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1

aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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

(4) Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede ausgleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

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

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

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

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und

- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

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

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

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

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

(6) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen

wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden                           |           |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9, S 1 bis S 7   | 30 v.H.,  |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15, S 8 und S 9 | 15 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit                           | 20 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit                        | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit                       |           |
| – ohne Freizeitausgleich                     | 135 v.H., |
| – mit Freizeitausgleich                      | 35 v.H.,  |

für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.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, bei S-Entgeltgruppen der Erfahrungsstufe 1. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

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

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

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

(5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis

Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In 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) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(7) Abweichend von 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) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

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

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

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

## § 9

### Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen 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) Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF (Anlage 1), des Pflegepersonalentgeltgruppenplans (Anlage 2) oder des Entgeltgruppenplans für Stammkräfte in Qualitäts- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 3). Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind.

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

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

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

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

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

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

(3) Die 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 EKGs, 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 Mitarbeitende/den Mitarbeitenden 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) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan (Anlage 1) und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2) zum BAT-KF geregelt.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

### § 15

#### **Kinderzulage, Leistungsentgelt**

Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von 90,57 Euro. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelt erhöhungen 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 leistungsabhängigen Entgelt eingeführt, die aus den über drei Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert wird, sofern keine andere Regelung erfolgt.

### § 16

#### **Erschwerniszuschläge**

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

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

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

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

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

### § 17

#### **Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende**

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

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

### § 18

#### **Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden**

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

### § 19

#### **Jahressonderzahlung**

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

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

des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird,

bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

1. für die Mitarbeitende kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  2. in denen Mitarbeitenden nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

### § 20

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

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

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

durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

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

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

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

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

Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

### **Abschnitt IV Sozialbezüge**

#### § 21

#### **Entgelt im Krankheitsfall**

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



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

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

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

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

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

## § 22

### Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von fünf Tagen und
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von zehn Tagen.

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

## § 23

### Sterbegeld

Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für weitere zwei Monate das Tabellenent-

gelt des/der Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## Abschnitt V

### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

#### § 24

#### Zusatzversorgung

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

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

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

## Abschnitt VI

### Urlaub, Arbeitsbefreiung

#### § 25

#### Erholungsurlaub

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

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

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

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 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 nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

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

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

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

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

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

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

#### Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der 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) Mitarbeitenden ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

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

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

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

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

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

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

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

(5) Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

#### Protokollnotiz:

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

### § 28 Arbeitsbefreiung

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

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

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

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

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

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

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

## Abschnitt VII

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 29

##### Befristete Arbeitsverträge

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 30

**Führung auf Probe**

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

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

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

§ 31

**Führung auf Zeit**

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

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

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

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

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

§ 32

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

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

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

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

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

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

Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

### § 33

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

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

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

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

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

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

### § 34

#### Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und

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

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

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

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

### Abschnitt VIII

#### Besondere Vorschriften

### § 35

#### Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

### § 36

#### Ausschlussfrist

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

### § 37

#### Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

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

### § 38

#### Mitarbeitende als Lehrkräfte

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

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

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

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

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

### § 39 (nicht besetzt)

### § 40 Mitarbeitende als Kirchenmusiker

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

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

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

### § 41 Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

(1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereiches der Dienststelle durchgeführt werden. Die Mitarbeitenden erhalten für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. Sie gelten nicht für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen.

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

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

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

## Anlage 1 zum BAT-KF

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

#### Gliederung

#### Vorbemerkungen

##### 1. Allgemeine Gemeindedienste

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

##### 2. Erziehungs- und Sozialdienst

- 2.10 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten
- 2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe
- 2.12 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Internaten
- 2.13 Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst
- 2.20 ...
- 2.30 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen im Sozialdienst
- 2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer
- 2.32 Mitarbeiterinnen in der 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 Bade-  
meisterinnen
- 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 Datenverarbei-  
tung
- 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 Hochschulbildung

##### Vorbemerkungen

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

1. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale 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 <sup>1</sup>

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit in Häusern der offenen Tür <sup>2, 3, 4</sup>	8
2.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>2, 3</sup>	9
3.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen in der Gemeinde- und Jugendarbeit <sup>3, 5</sup>	9
4.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Ausbildung sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit mit besonders herausgehobenen und schwierigen Tätigkeiten <sup>2, 5, 6</sup>	10
5.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und entsprechender Tätigkeit	10
6.	Gemeindepädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>7</sup>	10
7.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Leiter von Häusern der offenen Tür, wenn ihnen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 5</sup>	10

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
8.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen <sup>5, 7</sup>	
	a) als Leiterinnen der Jugendarbeit des Kirchenkreises oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle	
	b) als ständige Vertreterinnen des Synodaljugendpfarrers	<b>10</b>
9.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen <sup>5, 7</sup>	
	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	<b>11</b>

**Anmerkungen:**

- Soweit nach dem jeweiligen landeskirchlichen Recht für die Einstellung in der Gemeinde- und Jugendarbeit oder für die Eingruppierung der Abschluss einer bestimmten Ausbildung oder einer Ergänzungs- oder Aufbauausbildung oder die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit erforderlich ist, finden die Tätigkeitsmerkmale dieser Berufsgruppe nur bei Erfüllung dieser Voraussetzung Anwendung.
- (1) 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:
  - Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung in die Entgeltgruppe 5.
  - Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Ausbildung an einer nicht anerkannten Ausbildungsstätte für Gemeindedienste in die Entgeltgruppe 6.
- Jugendarbeit ist auch die Arbeit in Häusern der offenen Tür. Zu den Häusern der offenen Tür gehören z.B. auch Jugendfreizeitheime, Häuser der Jugendarbeit.
- 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.
- 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.
- Solche Tätigkeiten sind z.B. dann gegeben, wenn die Mitarbeiterinnen
  - als Referentin in der Jugendarbeit oder in der Erwachsenenbildungsarbeit für den Bereich eines Kirchenkreises oder mehrerer Kirchengemeinden ständig, insbesondere hauptamtliche Mitarbeiterinnen fortbildet und in Zusammenarbeit mit diesen für die Planung, Organisation und Durchführung sowie die Koordination dieses Arbeitsbereiches verantwortlich ist und sie gegenüber Dritten vertritt.
  - Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 koordiniert.
- 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	<b>2</b>
2.	Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis <sup>1</sup>	<b>3</b>
3.	Kirchenmusikerinnen mit der Kleinen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (C-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>1, 2</sup>	<b>6</b>
4.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) in B- oder A-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	<b>9</b>
5.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in B-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung <sup>4</sup>	<b>10</b>
6.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in B-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	<b>10</b>
7.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in A-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	<b>11</b>
8.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in A-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung <sup>4</sup>	<b>12</b>

**Anmerkungen:**

- 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 sie die C-Prüfung nicht abgelegt hat, so ist sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt für Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis sinngemäß.
- Werden in Einzelfällen Kirchenmusikerinnen mit der Großen oder Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A- oder B-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen beschäftigt, sind sie nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.
- In der Zeit zwischen der Ablegung der Prüfung und der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist die Kirchenmusikerin eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt nicht, wenn sie vorher bereits höher als nach Satz 1 eingruppiert war.
- Die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal setzt in der Evangelischen Kirche im Rheinland voraus, dass auch der Kreissynodalvorstand die Erfüllung der Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals beschlussmäßig festgestellt hat.

**1.4 Mitarbeiterinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Gemeindegewesternhelferinnen mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung <sup>1, 2</sup>	<b>3</b>
2.	Gemeindegewesternhelferinnen mit einer Ausbildung als Krankenpflegehelferin oder mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung als Altenpflegehelferin <sup>1, 2, 3</sup>	<b>5</b>
3.	Gemeindegewestern mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung <sup>1, 2, 3</sup>	<b>6</b>



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

**Anmerkungen:**

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

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 Sozialsekretärinnen**

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

**1.6 Küsterinnen 1**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Küsterinnen	3
2.	Küsterinnen mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich <sup>2</sup>	5
3.	Küsterinnen, die sich durch besondere Schwierigkeit ihres Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 2 herausheben <sup>3</sup>	6

**Anmerkungen:**

- Als Küsterin im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gelten auch Hausmeisterinnen, die nach ihrer Dienstanweisung regelmäßig die Aufgaben einer Küsterin bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wahrnehmen.
- Schwierige oder umfangreiche Arbeitsbereiche sind z.B.:
  - Kirchen und/oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 600 Plätzen oder mit insgesamt mindestens 500 Plätzen und Außenanlagen von mindestens 2.500 qm,
  - Kirchen, die als häufig besuchte Baudenkmäler von historischer und/oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedürfen,
  - die Wahrnehmung weiterer gemeindlicher Aufgaben mindestens der Entgeltgruppe 5, die durch die Dienstanweisung übertragen worden sind (z.B. in der Jugendarbeit, auf gemeindeeigenen Friedhöfen).
- 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 <sup>1, 2</sup>**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen als Ergänzungskräfte	3
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung als Ergänzungskräfte	3

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in		18.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>10</b>
	a) Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter <sup>3, 4</sup>		19.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit drei Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>10</b>
	b) Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>5</sup>	<b>5</b>	20.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von	
4.	Erzieherinnen als Ergänzungskräfte <sup>6, 7</sup>	<b>5</b>	a) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens vier oder fünf Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>10</b>	
5.	Erzieherinnen als Gruppenleiterinnen oder als zusätzliche sozialpädagogische Fachkräfte <sup>6, 7, 8</sup>	<b>6</b>	b) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens sechs Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>10</b>	
6.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>6, 7</sup>		21.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>10</b>
	a) in Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter <sup>3, 4</sup>		22.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>10</b>
	b) in Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>5</sup>	<b>8</b>	23.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>11</b>
	c) in Tätigkeiten einer Fachzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben	<b>8</b>	24.	Fachberaterinnen für Kindertagesstätten	<b>11</b>
7.	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen und Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder <sup>6, 7, 9</sup>	<b>8</b>	<b>Anmerkungen:</b>		
8.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>10</sup>	<b>8</b>	1	Nichtpädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten sind nach den für sie maßgeblichen Berufsgruppen (z.B. 4.5 – Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft –) eingruppiert.	
9.	Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten <sup>6</sup>	<b>8</b>	2	Kindertagesstätten im Sinne dieser Berufsgruppe sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.	
10.	Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen bestellt sind <sup>6, 12</sup>	<b>8</b>	3	Integrationsgruppen sind Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind.	
11.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>	4	...	
12.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>	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.	
13.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>9</b>		In Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten brauchen sich nicht ausschließlich Kinder der genannten Art zu befinden. Sie müssen jedoch im Durchschnitt überwiegen.	
14.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>	6	Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen	
15.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>10</b>	–	mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,	
16.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>10</b>	–	mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin oder Hortnerin,	
17.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>	–	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 anerkannte Heilpädagogin/Staatlich anerkannter Heilpädagoge“ 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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe	2
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
3.	Erzieherinnen in der Erziehungshilfe <sup>3</sup>	8
4.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe a) als Erzieherinnen, denen die verantwortliche Leitung einer Einheit mit mindestens zwei unterstellten Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe durch ausdrückliche Anordnung ständig übertragen ist <sup>3, 5</sup> b) als Heilpädagoginnen/Erzieherinnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>2, 3, 4</sup>	8
5.	Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>8</sup>	9
6.	Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>6, 7</sup>	10
7.	Sozialpädagoginnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben <sup>6, 8</sup>	10
8.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe <sup>9</sup>	10
9.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten <sup>5, 9</sup>	10
10.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten <sup>5, 9</sup>	11

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
11.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten <sup>5, 9</sup>	11
12.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten <sup>5, 9</sup>	12

### Anmerkungen:

- Erziehungshilfe ist Hilfe im Sinne von § 27 ff. SGB VIII.
  - Als abgeschlossene Zusatzausbildung gelten die von den Diakonischen Werken Rheinland, Westfalen und Lippe anerkannten ergänzenden erfolgreich absolvierten Ausbildungen für besondere Aufgaben in der Erziehungshilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
  - Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
    - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
    - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,
    - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung sowie
    - mit staatlicher Erlaubnis als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin.
 Für die Beschäftigung von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen sind die jeweils geltenden Bestimmungen zwischen den zentralen Trägern der Freien Jugendhilfe und der zuständigen Landesbehörde zu beachten.
  - Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Heilpädagogin/Staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
  - Einheiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Gruppen, sonstige betreute Wohnformen oder Tagesgruppen, in denen mindestens drei Mitarbeiterinnen tätig sind.
  - a) Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem 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.
  - 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 kommen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 z.B. in Betracht:
    - heilpädagogische Ausbildung,
    - sozialtherapeutische Ausbildung,
    - sozialpsychiatrische Ausbildung.
  - Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist auch eine Mitarbeiterin eingruppiert, die als Erziehungsleiterin tätig ist.
  - Als Leiterinnen von Heimen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
    - Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden,
    - 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 <sup>1</sup>**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Internatserziehungshelferinnen	3
2.	Internatserzieherinnen ohne eine für den Internatsdienst förderliche Ausbildung	5
3.	Internatserzieherinnen mit einer für den Internatsdienst förderlichen Ausbildung, z.B. als staatlich anerkannte Erzieherinnen oder Heimerzieherinnen	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 zehn 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 <sup>1</sup> a) als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten b) als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5	8
4.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst als Leiterinnen von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten <sup>1</sup>	9

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten, die sich durch den Umfang oder die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Fallgruppe 4 herausheben <sup>1</sup>	9

**Anmerkungen:**

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

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

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

**Anmerkungen:**

1 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieser Berufsgruppe sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die (früheren) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.  
2 Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die  
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:
- Ausbildung als Ehe- oder Erziehungsberaterin,
  - Ausbildung als Supervisorin,
  - Fortbildung für Gemeinwesenarbeit,
  - heilpädagogische Ausbildung,
  - sozialpsychiatrische Ausbildung,
  - sozialtherapeutische Ausbildung,
  - Ausbildung in Familientherapie.
- 4 Eine Heraushebung aus der Fallgruppe 4 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ist zum Beispiel gegeben bei der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, denen als Leiterinnen eines Diakonischen Werkes (vgl. Anmerkung 6) mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder denen als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit entsprechender Tätigkeit mindestens sechs Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 5 Wird das Diakonische Werk von einer Pfarrerin oder einer anderen Mitarbeiterin mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung geleitet, gilt als Leiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals auch die Geschäftsführerin, wenn ihr durch die Dienstanweisung oder Geschäftsverteilungsanordnung leitende Funktionen übertragen worden sind.
- 6 Eine erhebliche Heraushebung aus der Fallgruppe 5 durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist zum Beispiel gegeben bei der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, denen als Leiterin eines Diakonischen Werkes mindestens 16 Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### 2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen

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

#### Anmerkungen:

- 1 Bei der Eingruppierung von Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen mit einer Ausbildung als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin, Religionspädagogin, Gemeindegeldnerin 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

Fallgruppe	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)

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

#### Anmerkungen:

- 1 Zur Familienpflege gehört auch die Wahrnehmung des Arbeitsbereiches „Fortführung des Haushalts“ im Rahmen der Aufgaben einer Diakoniestation. Einsatzleiterinnen dieses Arbeitsbereiches 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.

<b>2.34 Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte <sup>1</sup></b>			Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.			
1.	Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte	2	16.	Leiterinnen von Zweigwerkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>2, 7</sup>	10
2.	Mitarbeiterinnen mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	5	17.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 18 <sup>2</sup>	10
3.	Mitarbeiterinnen mit mindestens einjähriger fachspezifischer Ausbildung (z.B. Heilerziehungshelferin) und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation <sup>2</sup>	5	18.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>2</sup>	10
4.	Mitarbeiterinnen mit Gesellen- oder Facharbeiterinnenbrief und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	6	19.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 21 <sup>2</sup>	10
5.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Sonderbetreuung <sup>2, 3</sup>	8	20.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 23 <sup>2</sup>	11
6.	Heilpädagoginnen in der Sonderbetreuung <sup>4</sup>	8	21.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen <sup>2</sup>	11
7.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerin mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in der Sonderbetreuung <sup>2, 3</sup>	8	22.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichem Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 24 <sup>2</sup>	11
8.	Mitarbeiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	8	23.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 360 Plätzen <sup>2</sup>	12
9.	Abteilungsleiterinnen und Bereichsleiterinnen mit Gesellen- oder Facharbeiterinnenbrief und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	8	24.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 480 Plätzen <sup>2</sup>	13
10.	Abteilungsleiterinnen und Bereichsleiterinnen mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	8	<b>Anmerkungen:</b>		
11.	Abteilungsleiterin und Bereichsleiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	9	1 Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.		
12.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Arbeitsvorbereiterin <sup>5</sup>	9	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.		
13.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>6</sup>	9	Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen ohne sonderpädagogische Zusatzqualifikation eingestellt, so sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert; dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 9.		
14.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation mit entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	9	3 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen		
15.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation <sup>2</sup>	10	– 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 anerkannte Heilpädagogin/Staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
- 5 Arbeitsvorbereiterinnen sind Mitarbeiterinnen, die die Beschaffung und Umsetzung von Arbeitsaufträgen technisch und kaufmännisch zu verantworten und für einen Arbeitsvorgang mit Behinderten vorzubereiten haben.
- 6 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen (frühere) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 7 Eine Zweigwerkstatt für Behinderte ist eine unselbstständige, räumlich getrennte Teileinrichtung einer dezentral organisierten Werkstatt für Behinderte. Sie ist zu unterscheiden von einer Abteilung einer Werkstatt für Behinderte.

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

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

#### Anmerkungen:

- 1 Heime der Altenhilfe im Sinne dieser Berufsgruppe sind:
- Altenheime als Einrichtung der Altenhilfe mit oder ohne Pflegestation zur Betreuung und Versorgung alter Menschen,
  - Altenpflegeheime/Altenheime/Altenkrankenheime als Einrichtungen der Altenhilfe zur Versorgung chronisch Kranker und pflegebedürftiger alter Menschen,
  - 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:
- Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugend-

sekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiterinnen von mindestens 300 Unterrichtsstunden,

- Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbaubildung nach der Aufbaubildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.

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

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung <sup>3</sup>	3
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
4.	Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>4</sup>	5
5.	Erzieherinnen, Heilerziehungspflegehelferinnen und Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit <sup>5, 6</sup>	8
6.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>7</sup>	8
7.	Erzieherinnen und Krankenschwestern mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>5, 8</sup>	8
8.	Mitarbeiterinnen mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 5, denen die verantwortliche Leitung einer oder mehrerer Gruppen von Behinderten ausdrücklich übertragen worden ist	8
9.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>10</sup>	9
10.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>9, 10</sup>	10
11.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben <sup>9</sup>	9
12.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 15 und 16 <sup>11</sup>	10
13.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und weniger als 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	10
14.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 17 und 18 <sup>11</sup>	11
15.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	11
16.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen <sup>11</sup>	11

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
17.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen und mindestens 40 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	12
18.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen <sup>11</sup>	12

**Anmerkungen:**

- 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 Fachschulbildung als der einer Gesundheits- und Krankenpflegerin wie Krankenschwestern eingruppiert. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
- 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 Anerkennungs-jahr 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 anerkannte Heilpädagogin/Staatlich anerkannter Heilpädagoge“ 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 kommen 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 Fachschulbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden.

- b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulbildung 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 Fachschulbildung eingestellt, welche die Voraussetzungen der Zusatzausbildung nach Buchstabe a) nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung <sup>3</sup>	3
3.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>4</sup>	8
4.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>5</sup>	8
5.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>4, 6</sup>	8
6.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen in entsprechender Tätigkeit <sup>8</sup>	9
7.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>8, 9</sup>	10
8.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 11 und 12	10
9.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen <sup>7</sup>	10
10.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 13 und 14	11
11.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe als therapeutische Einrichtungen für Suchtkranke mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Therapiebereich <sup>8</sup>	11
12.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen <sup>7</sup>	11
13.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen <sup>7</sup>	12
14.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe als therapeutische Einrichtungen für Suchtkranke mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen und mindestens neun Mitarbeiterinnen im Therapiebereich <sup>7</sup>	12

**Anmerkungen:**

- 1 Mitarbeiterinnen, die in Heimen der Gefährdetenhilfe überwiegend Aufgaben im Pflegedienst wahrnehmen, sind nach den maßgebenden Tätigkeitsmerkmalen des Pflegepersonalentgeltgruppenplans 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 anerkannte Heilpädagogin/Staatlich anerkannter Heilpädagoge“ 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 Gefährdeterhilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- 7 Als Leiterinnen von Einrichtungen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
- a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen,
  - b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbauausbildung nach der Aufbauausbildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung 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 kommen 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 <sup>1, 2</sup>	6
2.	Mitarbeiterinnen als Dispositurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachschulausbildung <sup>1, 2</sup>	8
3.	Mitarbeiterinnen als Dispositurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung <sup>1, 2</sup>	9
4.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 3.600 Stunden <sup>3, 4</sup>	9

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 7.200 Stunden <sup>3, 4</sup>	9
6.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 9.600 Stunden <sup>3, 4</sup>	11
7.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von mehr als 9.600 Stunden <sup>3, 4</sup>	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 zugrunde 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 <sup>1</sup>	15

#### Anmerkungen:

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

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

**Anmerkungen:**

- Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogisten mit Abschlussprüfung gleich.
- 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.
- Schwierige Aufgaben von Apothekenhelferinnen sind z.B. Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.
- Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

**3.3 Audiometristinnen****(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 Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	6
4.	Audiometristinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8

**Anmerkungen:**

- 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.
- 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 <sup>1</sup>	6
3.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2, 3</sup>	6
4.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	8
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 <sup>4</sup>	9
7.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind <sup>4, 5</sup>	10

**Anmerkungen:**

- 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.
- Schwierige Aufgaben sind z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Beschäftigungstherapeutinnen 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.

**3.5 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 <sup>1, 2</sup>	6

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
4.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind <sup>3</sup>	6	1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen	3
5.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>3</sup>	6	2.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6
6.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8	3.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	6
7.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>3</sup>	8	4.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	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 <sup>3</sup>	8	5.	Krankengymnastinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind	8
9.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>3</sup>	9	6.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	9
10.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit	9	7.	Krankengymnastinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen eingesetzt sind <sup>3</sup>	9
11.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind <sup>4</sup>	9	8.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3, 4</sup>	9
12.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind <sup>4, 5</sup>	10	9.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen eingesetzt sind <sup>3, 4</sup>	10
			10.	Leitende Krankengymnastinnen, denen mindestens 16 Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5</sup>	10

**Anmerkungen:**

- 1 Schwierige Aufgaben sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studium, Maldigestion und Malabsorption, nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
- 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 3 a) Schonkost ist keine Diätkost.  
b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 bzw. 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 13 SR 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.

**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 Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	6
5.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8

#### Anmerkungen:

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

### 3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen <sup>1</sup>	2
2.	Masseurinnen mit entsprechender Tätigkeit	3
3.	Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit	3
4.	Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen <sup>2</sup>	5
5.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeiste-	

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
	rinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	5
6.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>2</sup>	6
7.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen 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 Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	8
9.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3</sup>	8
10.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3, 4</sup>	9

#### Anmerkungen:

- Das Tätigkeitsmerkmal umfasst auch die Kneippbademeisterinnen, sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil die Kneippbademeisterin z.B. die Berufsbezeichnung „Masseurin“ oder „Masseurin und medizinische Bademeisterin“ auf Grund staatlicher Erlaubnis führen darf.
- Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislauf-Beschwerden, 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 Masseurinnen bzw. für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen 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<sup>6</sup>**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	3
2.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6
3.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	6
4.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen: <sup>2</sup>  Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven  Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie  Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen  Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie), Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle  Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalografien, Ventrikulografien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen	8
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 <sup>3</sup>	9
7.	Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind <sup>3, 4</sup>	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
8.	Leitende medizinisch-technische Assistentinnen, denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5</sup>	10

**Anmerkungen:**

- Schwierige Aufgaben sind z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet, ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für medizinisch-technische Assistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- Mitarbeiterinnen, die die Erlaubnis zur Führung einer Berufsbezeichnung nach § 1 des Gesetzes über technische Assistentinnen in der Medizin (MTA-Gesetz – MTA-G) vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) besitzen, sind bis zu einer anderweitigen Regelung nach den Tätigkeitsmerkmalen dieser Berufsgruppe für medizinisch-technische Assistentinnen eingruppiert. Dies gilt in Verbindung mit den Übergangsvorschriften des MTA-Gesetzes bei entsprechender Tätigkeit auch für diejenigen Mitarbeiterinnen, die eine nach den Regeln der ehemaligen DDR erteilte Erlaubnis als medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik besitzen.

**3.10 Orthoptistinnen (Gehilfinnen für die Behandlung von Sehgeschädigten)**

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1</sup>	<b>9</b>

**Anmerkungen:**

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

**3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen**

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

**Anmerkungen:**

- Schwierige Aufgaben sind z.B.:
  - in der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, trimetrische 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.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogistinnen mit Abschlussprüfung gleich.

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung nötig ist <sup>1</sup>	<b>2</b>
2.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gesellinnenprüfung <sup>1</sup>	<b>3</b>
3.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterbrief oder Gesellinnenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung <sup>1</sup>	<b>5</b>
4.	Maschinenmeisterinnen an kleinen und einfachen Maschinenanlagen <sup>1, 2</sup>	<b>5</b>
5.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen <sup>1, 2</sup>	<b>5</b>
6.	Maschinenmeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>1, 2</sup>	<b>6</b>
7.	Meisterinnen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen <sup>1, 2</sup>	<b>6</b>
8.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>1, 2</sup>	<b>6</b>
9.	Maschinenmeisterinnen an großen und wichtigen Maschinenanlagen <sup>1, 2</sup>	<b>8</b>
10.	Meisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind <sup>1, 2</sup>	<b>8</b>
11.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, die sich aus der Fallgruppe 7 dadurch herausheben, dass sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind <sup>1, 2</sup>	<b>8</b>
12.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind <sup>1, 2</sup>	<b>8</b>
13.	Mitarbeiterinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die verschiedene Spezialeinrichtungen bzw. Spezialanlagen (z.B. zentrale Sauerstoffanlagen, zentrale Vakuumanlagen, zentrale Lachgasanlagen, zentrale Druckluftanlagen, zentrale Sterilisationsanlagen, zentrale Destillieranlagen, zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Klima- und Kälteanlagen in Krankenhäusern der Maximalversorgung) warten, instand setzen, die Betriebsbereitschaft Gewähr leisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen <sup>1, 2</sup>	<b>9</b>

**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 Meisterinnenprüfung 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 Facharbeiterinnenbrief oder Gesellinnenprüfung sein, die keine Meisterinnenprüfung bei einer der Kammern (vgl. Buchst. a) und b) abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Funktionen innerbetrieblich die Bezeichnung einer Meisterin oder Maschinenmeisterin zuerkannt worden ist. Während von Meisterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen stets die Erfüllung typischer Aufsichtsfunktionen gefordert wird, erstreckt sich die Tätigkeit einer Maschinenmeisterin auf das Betreiben, die Wartung und Pflege (einschließlich kleinerer Reparaturen) bestimmter Maschinen oder Maschinenanlagen.

**4.2 Kraftfahrerinnen**

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

**4.3 Technikerinnen  
(Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung)**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 2</sup>	6
2.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind <sup>1, 2, 3</sup>	6
3.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind <sup>1, 2</sup>	8
4.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	9
5.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung <sup>1, 4</sup>	10
6.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 5 heraushebt <sup>1, 4, 5</sup>	11

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
7.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 6 heraushebt <sup>1, 4, 5</sup>	12
8.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 7 heraushebt <sup>1, 4</sup>	13

**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 Technikerinnen (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 geprüfte Technikerin/Staatlich geprüfter Techniker“ 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<sup>1, 2</sup>**

Fallgruppe	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 Facharbeiterinnenbrief führen <sup>3</sup>	5

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	<b>4.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft</b>		
			Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Verwalterinnen kleiner Friedhöfe <sup>5</sup>	<b>5</b>	1.	Mitarbeiterinnen mit einfacher Tätigkeit, für die eine kurze Einweisung nötig ist (z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirr spülen, ausgenommen an Maschinen einfache Reinigungsarbeiten)	<b>1</b>
6.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief führen <sup>3</sup>	<b>6</b>	2.	Mitarbeiterinnen 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)	<b>2</b>
7.	Gärtnermeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit (z.B. als Verwalterin mittlerer Friedhöfe) <sup>3, 5</sup>	<b>6</b>	3.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung (z.B. Wäscherinnen, Plätterinnen, Näherinnen, Hauswirtschaftshelferinnen)	<b>3</b>
8.	Meisterinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meisterin in der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 5, oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind <sup>3, 4</sup>	<b>8</b>	4.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>	<b>3</b>
9.	Gärtnermeisterinnen, die sich dadurch aus der Fallgruppe 6 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind <sup>3, 4</sup>	<b>8</b>	5.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche <sup>1</sup>	<b>5</b>
10.	Gärtnermeisterinnen, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind <sup>3, 4</sup>	<b>8</b>	6.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	<b>5</b>
11.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen größerer Friedhöfe <sup>3, 5</sup>	<b>8</b>	7.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) als Leiterinnen eines Teilbereiches (z.B. Küchen, Wäschereien)	<b>5</b>
12.	Gärtnermeisterinnen, denen mehrere Gärtnermeisterinnen oder Meisterinnen, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Fallgruppen 7, 8 oder 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben <sup>3</sup>	<b>9</b>	8.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in Stellen mit besonderer Verantwortung <sup>2</sup>	<b>6</b>
13.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen großer Friedhöfe <sup>3, 5</sup>	<b>9</b>	9.	Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit	<b>6</b>
<b>Anmerkungen:</b>			10.	Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen in Stellen mit besonderer Verantwortung	<b>8</b>
1	Mitarbeiterinnen im landwirtschaftlichen Erziehungsdienst werden nach den Tätigkeitsmerkmalen unter 2.13 – Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst – eingruppiert.		11.	Dipl.-Oekotrophologinnen/Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	<b>9</b>
2	...		12.	Dipl.-Oekotrophologinnen/Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung in Stellen mit besonderer Verantwortung	<b>10</b>
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 einer Meisterin 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. Verwalten die Mitarbeiterinnen mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.				



**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	<b>2</b>
2.	Hausmeisterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung <sup>3</sup>	<b>3</b>

**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 Hausmeisterinnendienst dienlich sind.

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit	<b>2</b>
2.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit <sup>1</sup>	<b>2</b>
3.	Botinnen, Pförtnerinnen, Telefonistinnen	<b>2</b>
4.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit <sup>1</sup>	<b>3</b>
5.	Botinnen und Pförtnerinnen mit schwieriger Tätigkeit sowie Telefonistinnen in großen Vermittlungsstellen	<b>3</b>
6.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern <sup>1</sup>	<b>5</b>
7.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit abgeschlossener Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten oder entsprechender Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern	<b>5</b>
8.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den mittleren Kirchlichen Verwaltungsdienst oder gleichgestellter Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern <sup>2, 3, 4</sup>	<b>6</b>

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

**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 Mitarbeiterinnen nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste und Zweite kirchliche Verwaltungsprüfung in der Evangelischen Kirche im Rheinland (RS.R 980) den Mitarbeiterinnen 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: Verwaltungsmitarbeiterinnen mit entsprechender Ausbildung im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einer Kirchenbeamtin besetzbaren Stelle wahrnehmen, sind wie folgt eingruppiert:

<b>bei einer Stelle für eine</b>	<b>nach der Fallgruppe</b>
Hauptsekretärin	9
Inspektorin	10
Oberinspektorin	11
Amtfrau	12
Amtsrätin	13
Oberamtsrätin	14

**5.2 Mitarbeiterinnen im Bücherei- und Archivdienst**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven ohne Fachkenntnisse	<b>3</b>
2.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven mit Fachkenntnissen	<b>5</b>
3.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern	<b>6</b>
4.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven, die die Ausbildung für den mittleren kirchlichen Büchereidienst mit Erfolg abgeschlossen haben (Büchereiassistentinnen)	<b>6</b>
5.	Diplombibliothekarin und Archivarinnen mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit	<b>9</b>
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	<b>10</b>

**5.3 Mitarbeiterinnen im Schreibdienst**

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

**Anmerkungen:**

- Als große Dienstbereiche gelten solche, deren Leiterinnenstelle 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 Pfarrerrinnen in Kirchengemeinden) in entsprechender Tätigkeit beschäftigt sind.
- Bei Mitarbeiterinnen, die sich durch herausragende Kenntnisse und Leistungen auszeichnen, kann nach Vollendung des 35. Lebensjahres von dem Nachweis der förderlichen Qualifikation abgesehen werden.

**6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 2</sup>	<b>14</b>
2.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, denen mindestens drei Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 oder Entgeltgruppe 14 ständig unterstellt sind <sup>1, 2</sup>	<b>14</b>
3.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 1 herausheben <sup>1, 2</sup>	<b>14</b>
4.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 herausheben <sup>1, 2</sup>	<b>15</b>

**Anmerkungen:**

- Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.  
Die Tätigkeiten dieser Mitarbeiterinnen müssen solche sein, wie sie üblicherweise von „Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung“ ausgeübt werden.
- Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.  
Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der Ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer Ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.  
Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorgeschrieben ist.

**Anlage 2 zum BAT-KF**

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

**Vorbemerkungen zu den Abschnitten A und B**

- Der Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan gilt nicht für Angestellte im Pflegedienst, für die besondere Tätigkeitsmerkmale im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF enthalten sind, es sei denn, im Allgemeinen Entgeltgruppenplan wird auf Tätigkeitsmerkmale des Pflegepersonal-Entgeltgruppenplans verwiesen.  
Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindeförderinnen mit Anstellungsfähigkeit sind, soweit der Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan entsprechend der wahrzunehmenden Tätigkeit keine günstigere Eingruppierung vorsieht, in die Entgeltgruppe 7a Fallgruppe 1 eingruppiert.

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

#### **Entgeltgruppe 9a**

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

##### **Entgeltgruppe 3a**

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

##### **Entgeltgruppe 4a**

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

##### **Entgeltgruppe 7a**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind, zu erfüllen haben
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern psychisch kranke Patienten bei der Arbeitstherapie betreuen <sup>1</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden
- 5 Hebammen mit entsprechender Tätigkeit
- 6 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst, die im Operationsdienst
  - a) als Operationsschwestern oder
  - b) als Anästhesieschwestern
 tätig sind <sup>10</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 3, 10</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 10</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>1, 15</sup>
- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

##### **Entgeltgruppe 8a**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwestern oder Gruppenschwestern bestellt sind <sup>1, 11, 12</sup>

**Entgeltgruppe 9b**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen <sup>1, 3</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 11, 12</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 12, 16</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 4 bestellt sind <sup>1, 8</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 6 bestellt sind <sup>8</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die als Unterrichtsschwestern tätig sind <sup>17</sup>
- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5, 6</sup>
- 12 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 13 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 14 Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 15 Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind <sup>18</sup>
- 16 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 12 bestellt sind <sup>8</sup>
- 17 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 14</sup>

- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 16 bestellt sind <sup>1, 8</sup>
- 19 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe EG 9c Fallgruppe 17 bestellt sind <sup>8</sup>
- 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind <sup>19</sup>

**Entgeltgruppe 9c**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 3, 6</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 11, 12</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 6 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen <sup>20, 21</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 5 bestellt sind <sup>8</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind <sup>17, 22</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 8 bestellt sind <sup>8, 17, 22</sup>
- 11 Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 12 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule <sup>21, 23</sup>

- 13 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind <sup>18, 22, 24</sup>
- 14 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Ersten Lehrhebammen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 12 bestellt sind <sup>8, 18, 22, 24</sup>
- 15 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 10 bestellt sind <sup>8</sup>
- 16 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 14</sup>
- 17 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen <sup>25</sup>
- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 13 bestellt sind <sup>8</sup>
- 19 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege tätig sind <sup>19, 22, 24</sup>
- 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 15 bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Unterrichtsschwestern und Stationsschwestern eingesetzt sind <sup>17, 22</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 6 bestellt sind <sup>8, 17, 22</sup>
- 10 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 21, 23</sup>
- 11 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 8 bestellt sind <sup>8</sup>
- 12 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Erste Lehrhebammen an Hebammenschulen mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 24, 27</sup>
- 13 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>
- 14 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 9 bestellt sind <sup>8</sup>
- 15 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>
- 16 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 10 bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>

#### Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 5 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 4 bestellt sind <sup>8</sup>

#### Entgeltgruppe 10a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>

- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6,12,16</sup>
- 4 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 4 bestellt sind <sup>8, 17, 22</sup>
- 8 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 21, 23</sup>
- 9 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>
- 10 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>

#### Entgeltgruppe 11a

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

#### Entgeltgruppe 11b

- 1 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 12a Fallgruppe 1 bestellt sind <sup>8</sup>

#### Entgeltgruppe 12a

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

#### Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
 ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
 

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

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

  - a) 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 Pflegetätigkeit. Eine nach Absatz 1, 1a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
- 2 ...
- 3 Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.
- 4 gestrichen
- 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
- 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
  - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

- b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- d) bleiben Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).
- 7 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass den 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 Stationschwwestern 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 Unterrichtsschwwestern sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- 18 Lehrhebammen sind Hebammen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- 19 Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- 20 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereiches 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 Pflegebereiches 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 Unterrichtsschwwestern 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 Unterrichtsschwwestern sind Unterrichtsschwwestern, 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 4a oder einer höheren Entgeltgruppe des Abschnittes 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 Abschnittes A eingruppiert, wenn sie dem Pflegedienst der Einrichtung bzw. einer Station vorstehen (vgl. Anmerkungen 11 und 20 zu Abschnitt A).

### **Entgeltgruppe 3a**

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

### **Entgeltgruppe 4a**

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

### **Entgeltgruppe 7a**

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

### **Entgeltgruppe 9a**

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

**Entgeltgruppe 9b**

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

**Entgeltgruppe 9c**

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

**Entgeltgruppe 9d**

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

**Entgeltgruppe 10a**

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

**Entgeltgruppe 11a**

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

**Anmerkungen:**

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten, ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
- (2) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 7a bis EG 9c, die als
  - (1) Stationspflegerinnen  
oder
  - b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

- 2 ...
- 3 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,
  - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
  - b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
  - c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
  - d) bleiben Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege oder in der Heilerziehungspflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).
- 4 gestrichen
- 5 ...
- 6 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

**Anlage 3 zum BAT-KF**

**Entgeltgruppenplan zum BAT-KF  
für Stammkräfte in Qualifizierungs- und  
Beschäftigungsgesellschaften, 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	<b>S 1</b>
2	Mitarbeiterinnen, die eine Arbeitsgruppe beaufsichtigen; Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit mindestens 25 % Anteilen selbstständiger Arbeit	<b>S 2</b>
3	Mitarbeiterinnen mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, die eine Arbeitsgruppe anleiten; Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit selbstständigen Verantwortungsbereich	<b>S 3</b>
4	Mitarbeiterinnen mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, die eine Arbeitsgruppe anleiten und in besonderem Umfang für diese Gruppe Verantwortung tragen!	



Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg.Gr.
	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit einem besonderen Verantwortungsbereich; pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen; Mitarbeiterinnen, die Stütz- und Förderunterricht durchführen	<b>S 4</b>
5	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, denen Mitarbeiterinnen unterstellt sind, die nicht Maßnahmeteilnehmende sind; Mitarbeiterinnen, die regelmäßig Planungs- und Organisationsaufgaben durchführen; pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen, die besonders schwierige Aufgaben wahrnehmen; Arbeitsvermittlerinnen	<b>S 5</b>
6	Mitarbeiterinnen mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit herausgehobenem Verantwortungsbereich (z.B. Leitung eines Arbeitsbereiches); Mitarbeiterinnen mit therapeutisch-diagnostischer Tätigkeit, Arbeitsvermittlerinnen mit herausgehobenem Verantwortungsbereich	<b>S 6</b>
7	Mitarbeiterinnen mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit besonders herausgehobenem Verantwortungsbereich	<b>S 7</b>
8	Mitarbeiterinnen mit herausgehobener Verantwortung für mehrere Aufgabengebiete oder Einrichtungsteile; Vertretung der Mitarbeiterinnen nach S 9	<b>S 8</b>
9	Mitarbeiterinnen als Leitung der gesamten Einrichtung	<b>S 9</b>

**Anmerkung**

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

**Anlage 4 zum BAT-KF****Tabellenentgelt (in EURO) <sup>1</sup>**

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

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

**Tabellenentgelt für die Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (zu § 12 BAT-KF) – monatlich in Euro – gültig ab 1. Juli 2005**

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

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

	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**

**Anlage 6**

**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 Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

**Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

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

**§ 2**

**Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

**§ 3**

**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

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

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

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

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

(6) Der Arbeitgeber hat Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadenersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(7) Zu den Pflichten der Ärzte gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die 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) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärzten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers wesentlich beeinträchtigt werden.

(2) Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gut-

achtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu erstellen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden. Dies gilt auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Leitenden Arztes. Steht 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. In allen anderen Fällen sind die Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der Vergütung anzunehmen, die von dem Dritten zu zahlen ist. Die Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Umfang ihrer Beteiligung entspricht. Im 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) Werden 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. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### § 5

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

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

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

(3) Soweit 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. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Die 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. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeit-

zuschlag von 35 v.H. (§ 7 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) zu.

Für 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. In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

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

## § 6

### Sonderformen der Arbeit

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

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

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

(4) Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (acht Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die Zeit sich an die acht Stunden anschließende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor

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

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

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

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

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

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

(9) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

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

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

## § 7

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

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

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

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

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

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

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

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

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

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

## § 8

### Ausgleich für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

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

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

(2) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft II nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß eine durchschnittliche Arbeitsbelastung von höchstens 25 % der Zeit der angeordneten Rufbereitschaft zu erwarten ist. Die Zeit der Rufbereitschaft II wird zu 50 % als Arbeitszeit gewertet und dafür 50 % des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.

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

Bereitschaftsdienststufe	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.

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Die Zuwei-

sung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

### § 9

#### Sonderfunktionen, Dokumentation

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

(2) Die Arbeitszeiten der Ärzte sollen objektiv dokumentiert werden. Die konkrete Anwendung wird durch Pilotprojekte geprüft.

### § 10

#### Teilzeitbeschäftigung

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

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen 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 Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. Bei Inkrafttreten 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:

Entgeltgruppe	Bezeichnung
Ä 1	Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit
Ä 2	Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit
Ä 3	Oberärztin/Oberarzt  <u>Protokollnotiz:</u> 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) Die Ärztin/Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

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

### § 15

#### Stufen der Entgelttabelle

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

(2) Für die Anrechnung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit gilt Folgendes: Bei der Stufenzuordnung werden Zeiten mit ein-

schlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt, das gilt insbesondere für die Tätigkeit als Arzt im Praktikum. Zeiten von sonstiger Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden.

(3) Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Ärzte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## § 16

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

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

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

## § 17

### Besondere Zahlung im Drittmittelbereich

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

## § 18

### Einsatzzuschlag für Rettungsdienst

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

### Protokollerklärungen:

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

## § 19

### Jahressonderzahlungen

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

## § 20

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

### Protokollerklärungen zu Satz 2:

- Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vmhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

## § 21

### Entgelt im Krankheitsfall

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

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Ärzte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Kran-

kengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamt-kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Bei Ärzten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

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

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

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

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

## § 22

### Besondere Zahlungen

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

Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Ärzte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 33 Absatz 3)

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

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

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

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

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgelt-



bestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1) zu teilen.

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

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

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

#### § 24

##### Betriebliche Altersversorgung

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

#### Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

#### § 25

##### Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

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

- 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 § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.

#### § 26 Zusatzurlaub

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 und 3:

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

### § 27 Sonderurlaub

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

### § 28 Arbeitsbefreiung

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

- |  |  |
|--|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes   | 1 Arbeitstag,                            |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  | 2 Arbeitstage,                           |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | 1 Arbeitstag,                            |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum   | 1 Arbeitstag,                            |
| e) schwere Erkrankung  |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/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 Arbeitstage im Kalenderjahr,    |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |

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

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

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

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

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

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

## Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 29 Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach den gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Dabei soll eine ausgewogene Abwägung zwischen den dienstlichen Notwendigkeiten einerseits und den berechtigten Interessen der betroffenen Ärzte andererseits erfolgen.

(2) Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Ärzte an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. Bei befristeten Beschäftigungen nach dem Hochschulrahmengesetz beziehungsweise einer gesetzlichen

Nachfolgeregelung mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern.

### § 30

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das gesetzlich oder durch Satzung des ärztlichen Versorgungswerkes festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Ärztin/der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Ärztin/Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet 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 Rentenbescheides ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die Ärztin/der Arzt schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll die Ärztin/der Arzt, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 2 und 3:

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

### § 31

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| bis zu einem Jahr        | 1 Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                  |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                  |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                  |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                  |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                   |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) Arbeitsverhältnisse von Ärzten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.
- (4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche.

### § 32

#### Zeugnis

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

### Abschnitt VI

#### Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 33

#### Ausschlussfrist

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

**Anlage A 1**

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

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

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

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

**Anlage A 2**

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

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig ab 1. Januar 2008 –

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

**Anlage 7**

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

**Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1  
Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt), deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2007 hinaus fortbesteht, und die am 1. 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) Die Ärzte werden derjenigen Stufe der Entgeltgruppe (§ 11 TV-Ärzte) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit zu der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte. Dabei werden Ärzte der Vergütungsgruppe II in die Entgeltgruppe 1 und Ärzte der Vergütungsgruppe Ib BAT-KF in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert. Ärzte der Vergütungsgruppe Ia BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert, es sei denn, sie sind überwiegend in Assistenzarzt-/Stationsarztfunktion tätig; als Assistenzarzt/Stationsarzt gelten Ärzte nicht, die mehrmals monatlich im fachärztlichen Hintergrunddienst Aufsicht führend eingesetzt oder mit der fachlichen Beaufsichtigung anderer Ärzte beauftragt sind. Ärzte der Vergütungsgruppe I BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

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

**Abschnitt III  
Besitzstandsregelungen**

**§ 4  
Vergleichsentgelt**

(1) Für die Prüfung, ob sich durch die Eingruppierung und Stufenzuordnung der Ärzte (§§ 4, 5) die Notwendigkeit zu

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

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

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

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

## § 5

### Kinderbezogene Entgeltbestandteile

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

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

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

(2) § 23 Absatz 2 TV-Ärzte-KF ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder

ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Ärztin/dem Arzt abgefunden werden.

## § 6

### Abgeltung

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

## Artikel 2

**Der MTArb-KF erhält folgende Fassung:**

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

### Inhaltsverzeichnis

#### A. Allgemeiner Teil

##### Abschnitt I

#### Allgemeine Vorschriften

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

##### Abschnitt II

#### Arbeitszeit

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

##### Abschnitt III

#### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

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

#### **Abschnitt IV Sozialbezüge**

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

#### **Abschnitt V Zusätzliche Altersversorgung**

- § 24 Zusatzversorgung

#### **Abschnitt VI Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

#### **Abschnitt VII Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

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

- § 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
- § 36 Ausschlussfrist

**Anlage 1** Tabellenentgelt

**Anlage 2** Bereitschaftsdienstentgelt

#### **Präambel**

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach § 9 Buchstabe b) Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrages 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**

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Mitarbeitende genannt –, die bis zum 30. Juni 2007 im Bereich der Evangelischen Kirche im

Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke nach dem MTArb-KF tätig waren und das Arbeitsverhältnis über den 1. Juli 2007 hinaus bestand.

##### **§ 2**

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

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

##### **§ 3**

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

nen, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

#### § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

##### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

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

##### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

#### § 5 Qualifizierung

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

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

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

## Abschnitt II Arbeitszeit

#### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

(2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1

aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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

(4) Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu zwölf Stunden einschließlich der Pausen verlängert werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.

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

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

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

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

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

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

(6) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a)) ge-



zahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden<br>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.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>im Rahmen von Wechselschicht-<br>oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.   |

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

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

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

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

(5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maß-

gabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In 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) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

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

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

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

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

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

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

## § 9

### Teilzeitbeschäftigung

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

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen 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) Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF. Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

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

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

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

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

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

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

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

#### Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKGs, 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 ent-

spricht (§ 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/den Mitarbeitende/Mitarbeitenden 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) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF geregelt.

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

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

##### **§ 14**

#### **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

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

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

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

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## § 15

### Kinderzulage, Leistungsentgelt

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

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

## § 16

### Erschwerniszuschläge

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

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

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

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

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

## § 17

### Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

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

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

## § 18

### Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden

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

## § 19

**Jahressonderzahlung**

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

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

des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

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

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

## § 20

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

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit

nichts abweichend geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

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

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

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

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

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

Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

#### **Abschnitt IV Sozialbezüge**

##### § 21

#### **Entgelt im Krankheitsfall**

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

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

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

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

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

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

#### **§ 22 Jubiläumswendung**

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen und

von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen.

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

#### **§ 23 Sterbegeld**

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

#### **Abschnitt V Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

##### § 24 Zusatzversorgung

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

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

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

#### **Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung**

##### § 25 Erholungsurlaub

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

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

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der

Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. Dabei soll für einen Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 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 nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

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

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

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

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

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

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

#### Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

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

#### § 27 Sonderurlaub

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

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

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

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

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

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

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

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

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

#### Protokollnotiz:

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

#### § 28 Arbeitsbefreiung

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

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

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

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

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

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz

sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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

## Abschnitt VII

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 29

#### Befristete Arbeitsverträge

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

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

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

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

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

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

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

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

### § 30

#### Führung auf Probe

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

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

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

### § 31

#### Führung auf Zeit

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

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

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buch-

stabe b) zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 5) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

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

### § 32

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

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

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

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

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



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

### § 33

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatschluss,

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

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

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

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

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

### § 34

#### Zeugnis

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

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

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

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

## Abschnitt VIII Besondere Vorschriften

### § 35

#### Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

### § 36

#### Ausschlussfrist

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

## Anlage 1 zum MTArb-KF

### Tabellenentgelt (in EURO)

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

**Stundenentgelte (in EURO)**

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

**Anlage 2 zum MTArb-KF****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) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die am 30. Juni 2007 in einem Arbeitsverhältnis, für das der BAT-KF oder der MTArb-KF Anwendung findet, stehen, das am 1. Juli 2007 fortbesteht. In der Zeit bis zum 30. September 2007 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 30. Juni 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung fallen.

(3) Die Bestimmungen des BAT-KF/MTArb-KF gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

(4) Sind in Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Regelungen zur Absenkung der Zuwendung getroffen, beziehen sich diese auf das Volumen der Jahressonderzahlung in § 19 BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.

**2. Abschnitt  
Überleitungsregelungen****§ 2****Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

(1) Für die Eingruppierung der Mitarbeitenden wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 bzw. Anlage 2 zugeordnet. Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte die Anlage 6 und 7 BAT-KF. Satz 1 sowie §§ 3 und 4 gelten nicht für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen.

(2) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 höhergruppiert worden.

(3) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 herabgruppiert worden.

**§ 3****Vergleichsentgelt**

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

(2) Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des BAT-KF setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der

allgemeinen Zulage, den Funktionszulagen, die nach dem 30. Juni 2007 nicht mehr vorgesehen sind, dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 und bei Mitarbeitenden in besonderen Arbeitsbereichen (BA-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF) auch aus einer zustehenden Ausgleichszulage (nach ARR vom 5. Oktober 2001, Übergangsbestimmungen) (KABl. der EKvW 2001 S. 396, 2002 S. 167) und einer eventuell gezahlten Leistungszulage nach Anmerkung 1 dieses Vergütungsgruppenplans zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung ortszuschlagsberechtigter oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigter, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der BAT-KF am 1. Juli 2007 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein.

(3) Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF werden der Monatstabellenlohn und eventuelle Funktionszulagen<sup>1</sup> als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

(4) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2007 erfolgt.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeitenden bestimmt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 5:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtterlich berechnet. Diese zeiträtterliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung. Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(6) Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im Juni 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 5 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Mitarbeitenden für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Juni 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

## § 4

### **Stufenzuordnung der Angestellten**

(1) Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Mitarbeitenden in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

(2) Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 6 Abs. 1 und 2, § 7 Abs. 3 Buchst. a) oder auf Grund 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.

<sup>1</sup> Z.B. Anmerkung 3 der Berufsgruppe 1.4 im Allgemeinen Entgeltgruppenplan

In den Fällen des Satzes 1 gilt §14 Abs. 4 Satz 2 BAT-KF entsprechend. Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei einer Herabgruppierung im Juni 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) Ist bei Mitarbeitenden, deren Eingruppierung sich nach dem Entgeltgruppenplan für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 2 zum BAT-KF/MTArb-KF) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Mitarbeitende am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 zum 1. Juli 2007 der Stufe 3 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

(4) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeitende abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) Mitarbeitende, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 eine im allgemeinen Vergütungsgruppenplan (Anlage 1a zum BAT-KF) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb BAT-KF mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

#### Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

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

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

mit Ortszuschlag der Stufe 2 Folgendes:

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

## § 5

### **Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter**

(1) Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung der Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.

(2) § 4 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 und 2 gilt für Mitarbeitende gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) Ist das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden Mitarbeitende einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg auf Grund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(4) Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung. § 14 Abs. 4 Satz 2 MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt entsprechend. Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Eingruppierung bereits im Juni 2007 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

### 3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

#### § 6

#### Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die am 1. Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit mindestens zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des BAT-KF eingruppiert. Abweichend von 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. Voraussetzungen für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 sind, 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.

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

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 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 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 bishe-

rigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 3) nach der Vergütung auf Grund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung 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) Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. Juni 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. Juni 2007 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Juli 2007 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. B BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung mindestens zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

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

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die den Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des BAT-KF eingruppiert; § 6 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Juli 2007 mindestens die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

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

## § 8

### Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 eine Zulage nach § 24 BAT-KF oder § 9 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen zusteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des BAT-KF/MTArb-KF über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Juli 2007 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. Juni 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT-KF oder § 9 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

## § 9

### Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. Juni 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Juli 2007 nach Maßgabe der jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne der Beschäftigungszeit BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 22 BAT-KF/MTArb-KF werden die bis zum 30. Juni 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Dienstzeit,
- des MTArb-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Jubiläumszeit

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

## § 10

### Abgeltung

Durch Vereinbarungen mit der/dem Mitarbeitenden können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden.

## § 11

### Mitarbeitende nach Anlage 6 BAT-KF

Die Überleitung der vorhandenen Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte an Krankenhäusern richtet sich ausschließlich nach der Anlage 7 zum BAT-KF (TVÜ-Ärzte-KF). §§ 1 bis 10 finden keine Anwendung.

## § 12

### Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT-KF und § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen für Arbeitsleistungen bis zum 30. Juni 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2007 beendet worden wäre.

## 4. Abschnitt

## § 13

### Einmalzahlungen

(1) Die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Mitarbeitenden erhalten für das Jahr 2007 eine Einmalzahlung in Höhe von 900 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 450 Euro mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird.

(2) Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Mitarbeitende an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Mitarbeitende wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) § 18 BAT-KF/MTArb-KF findet entsprechend Anwendung. Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Juli bzw. 1. Oktober.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) Praktikanten nach der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) und Auszubildende nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse 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. Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

## Anlage 1

### Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	–
15	Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)	–
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	–

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
13	II ohne Aufstieg nach Ib	–
12	II nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II	–
11	III ohne Aufstieg nach II III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	–
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)	–
9	IVb ohne Aufstieg nach I a IVb nach Aufstieg aus 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 aus 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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb (nur Lehrkräfte) Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	–	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII nach Aufstieg aus IXa VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	–	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa IX mit ausstehendem Aufstieg nach IXa oder VIII IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6) <b>BA 2</b>	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	<b>BA 1</b>	–

## Anlage 2

## KR-Anwendungstabelle

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundgehalt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	–	–	3.200	3.550 nach 2 J. St. 3	4.000 nach 3 J. St. 4	4.200
EG 11	11b	XI mit Aufstieg nach XII	–	–	–	3.200	3.635	3.835
	11a	X mit Aufstieg nach XI	–	–	2.900	3.200 nach 2 J. St. 3	3.635 nach 5 J. St. 4	–
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	–	–	2.800	3.000 nach 2 J. St. 3	3.380 nach 3 J. St. 4	–
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	–	–	3.730	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	V 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						
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						
		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		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:

„(3) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auf Grund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschluss-

prämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung auf Grund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.“

§ 2

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

§ 2 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung gemäß § 10 Abs. 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe beträgt

- a) für die Schülerin/den Schüler in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege sowie die Hebammenschülerin und den Schüler in der Entbindungspflege
 

im ersten Ausbildungsjahr	737 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	797 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	896 Euro,
- b) für die Schülerin und den Schüler in der Krankenpflegehilfe 670 Euro.“

## § 3

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

In § 8 wird folgender Absatz 5 angefügt:

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

## Artikel 5

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

## § 1

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

§ 4 der Küsterordnung wird wie folgt geändert:

1. In den Absätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.
2. In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „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 „§ 565b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
5. Absatz 3 erhält folgende Fassung:

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

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

## Artikel 6

**Inkrafttreten  
Außerkräfttreten**

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

- die Ordnung über die Anwendung des Bundes-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,
- die Ordnung über die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001,
- Anlage 3 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter zu § 15 Abs. 5,
- die Ordnung für den Lohn der kirchlichen Arbeiterinnen und Arbeiter ab 2003 vom 26. März 2003,
- die Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992,
- die Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993.

Düsseldorf, den 22. Oktober 2007

Arbeitsrechtliche Schiedskommission  
für Rheinland, Westfalen und Lippe  
Der Vorsitzende

Dortmund, den 21. November 2007

Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission  
Der Vorsitzende

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

**Vom 21. November 2007**

## § 1

Zahlungen des Arbeitgebers in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Oktober 2007, die auf Grund von Arbeitsrechtsregelungen geleistet worden sind, die gem. Artikel 6 der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung zum BAT-KF



und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 mit Wirkung vom 1. Juli 2007 außer Kraft getreten sind, werden gegen Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung für diesen Zeitraum nicht aufgerechnet. Der Status der Mitarbeitenden bezüglich der Überleitung bleibt der, der am 30. Juni 2007 bestand.

## § 2

Für Mitarbeitende, die in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Oktober 2007 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, wird die Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung zum BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 nur auf Antrag angewandt. Im Übrigen gelten für sie die bis zum 30. Juni 2007 geltenden Bestimmungen.

## § 3

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

## § 4

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

## § 5

§ 33 Abs. 2 BAT-KF/MTArb-KF in der ab 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt nicht für betriebsbedingte Kündigungen, die

in der Zeit vom 1. Juli bis 22. Oktober 2007 ausgesprochen worden sind. Auf Antrag ist eine Abfindung nach § 8 der Rationalisierungssicherungsordnung nachzuzahlen. Bereits geleistete Abfindungen werden darauf angerechnet.

## § 6

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

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

## § 7

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

## § 8

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

Dortmund, den 21. November 2007

Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

## **Satzung der Karl-Koch-Stiftung – Zukunft für Kinder, Jugend und Familien**

### **Präambel**

Ich gebe euch jetzt ein neues Gebot, das Gebot der Liebe. Ihr sollt einander genauso lieben, wie ich euch geliebt habe. Wenn ihr einander liebt, werden alle erkennen, dass ihr meine Jünger seid. Joh. 13, 34 – 35

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller hat durch Beschluss vom 17. September 2007 die Stiftung „Karl-Koch-Stiftung – Zukunft für Kinder, Jugend und Familien“ errichtet und ihr diese Satzung gegeben. Zweck der Stiftung ist die Förderung der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien in der Kirchengemeinde.

Alle Personen, die die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien in der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller fördern möchten, sind eingeladen, durch Zustiftungen, Einbringen von Stiftungsfonds, Vermächnissen und Spenden dieses Werk zu unterstützen.

Das Stiftungskapital wird durch den Verein „Ferienheim Karl-Koch-Hütte Herchen a. d. Sieg e.V.“ mit Sitz in Düsseldorf-Eller eingebracht. Dieser Verein unterhielt seit 1955 ein Ferienheim in Herchen an der Sieg zur Förderung von Freizeitmaßnahmen für Kinder- und Jugendliche der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller. Diese Freizeitanlage inklusive Grundstück verdankt sich einer Schenkung des Düsseldorfer Kaufmanns Karl Koch. Auf Grund der irreparablen Bau-fälligkeit der Anlage wurde die Freizeitanlage zum 1. Januar 2007 an die Gemeinde Windeck verkauft. Die außerordentliche Mitgliederversammlung vom 22. März 2007 beschloss die Auflösung des Vereins. Entsprechend der Satzung des Vereins soll das verfügbare Kapital bei Auflösung der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller „für Zwecke der Jugendpflege“ zufallen. Das zur Verfügung stehende freie Kapital des Vereins wird entsprechend der Beschlussfassung der Jahreshauptversammlung vom 24. Januar 2007 einer zu gründenden Stiftung zum Nutzen der Ev. Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller zugeführt.

### **§ 1**

#### **Name, Rechtsform, Sitz der Stiftung**

- (1) Die Stiftung trägt den Namen „Karl-Koch-Stiftung – Zukunft für Kinder, Jugend und Familien“.
- (2) Sie ist eine unselbstständige kirchliche Stiftung mit Sitz in Düsseldorf-Eller.

### **§ 2**

#### **Gemeinnütziger, kirchlicher Zweck**

- (1) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
- (2) Zweck der Stiftung ist die materielle und ideelle Unterstützung der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien in der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller.
- (3) Der Stiftungszweck wird insbesondere verwirklicht durch die Förderung aller Bereiche der Kindergarten-, Kinder-, Jugend- und Familienarbeit.
- (4) Die Stiftung ist selbstlos tätig. Sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
- (5) Die Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Stifter und ihre Erben haben

keinen Rechtsanspruch auf Zuwendungen aus Mitteln der Stiftung.

- (6) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden. Soweit Vergütungen gezahlt werden, überschreiten diese keinesfalls Vergütungen nach dem jeweils geltenden kirchlichen Tarifvertragsrecht.

### **§ 3**

#### **Stiftungsvermögen**

- (1) Das Stiftungsvermögen beträgt 20.000 Euro. Es wird als Treuhandvermögen der Evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller verwaltet.
- (2) Das Stiftungsvermögen ist nach Abzug und Erfüllung von Aufgaben in seinem Wert ungeschmälert zu erhalten und möglichst ertragreich anzulegen. Dem Stiftungsvermögen wachsen die Zuwendungen Dritter zu, die dazu bestimmt sind.

### **§ 4**

#### **Verwendung der Vermögenserträge und Zuwendungen**

Die Erträge des Stiftungsvermögens und die dem Vermögen nicht zuwachsenden Zuwendungen sind zur Erfüllung des Stiftungszweckes zu verwenden.

### **§ 5**

#### **Rechtsstellung der Begünstigten**

Den durch die Stiftung Begünstigten steht auf Grund dieser Satzung ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Stiftung nicht zu.

### **§ 6**

#### **Stiftungsrat**

- (1) Organ der Stiftung ist der Stiftungsrat.
- (2) Der Stiftungsrat besteht aus sieben Mitgliedern, die vom Presbyterium gewählt werden. Mindestens vier Mitglieder müssen die Befähigung zur Mitgliedschaft im Presbyterium haben. Mindestens ein Mitglied muss, höchstens drei Mitglieder sollen, dem Presbyterium angehören.
- (3) Der Stiftungsrat wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende/ einen Vorsitzenden und deren/dessen Stellvertretung.
- (4) Die Amtszeit der Mitglieder des Stiftungsrates beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Mitglieder des Stiftungsrates können vom Presbyterium aus wichtigem Grund abberufen werden. Die Mitglieder des Stiftungsrates scheiden spätestens mit Vollendung des 75 Lebensjahres aus.
- (5) Die Mitglieder des Stiftungsrates sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig. Ihnen dürfen keine Vermögensvorteile zugewendet werden.
- (6) Für die Einladung und Durchführung der Sitzung gelten die Bestimmungen der Kirchenordnung für Presbyterien sinngemäß.
- (7) Der Stiftungsrat tritt mindestens einmal jährlich zusammen.

### **§ 7**

#### **Rechte und Pflichten des Stiftungsrates**

Der Stiftungsrat hat die Stiftung so zu verwalten, wie es die nachhaltige Verwirklichung des Stiftungszweckes im Sinne der Stiftungssatzung oder des mutmaßlichen Willens der Stifter erfordert. Seine Aufgaben sind insbesondere:

- a) die Verwaltung des Stiftungsvermögens einschließlich der Führung von Büchern und der Aufstellung des Jahresabschlusses, soweit dies nicht dem Verwaltungsamt übertragen ist (dies dient der Entlastung des Stiftungsrates, da die Buchführung etc. den Anforderungen der VO entsprechen muss),
- b) die Beschlussfassung über die Verwendung der Erträge des Stiftungsvermögens,
- c) die Fertigung eines ausführlichen Jahresberichtes einschließlich des Nachweises der Mittelverwendung zur Vorlage an das Presbyterium,
- d) die möglichst jährliche Einladung der Stifter zu einer Zusammenkunft mit Berichterstattung,
- e) die Zuwendungsbestätigungen werden durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende und ein weiteres Mitglied des Stiftungsrates rechtsverbindlich unterschrieben.

### § 8

#### Rechtsstellung des Presbyteriums

- (1) Unbeschadet der Rechte des Stiftungsrates wird die Gesamtleitung der Stiftung vom Presbyterium wahrgenommen.
- (2) Dem Presbyterium bleiben folgende Rechte vorbehalten:
  - a) Vertretung der Stiftung bei notariellen Erklärungen, Bevollmächtigungen sind möglich,
  - b) Änderung der Satzung auf Vorschlag des Stiftungsrates (siehe § 9),
  - c) Auflösung der Stiftung auf Vorschlag des Stiftungsrates (siehe § 10),
  - d) Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten von besonderer Wichtigkeit, die in ihrer Bedeutung über die laufende Verwaltung der Stiftung und ihres Vermögens hinausgehen. Hierzu gehören Zustiftungen mit Auflage sowie aufsichtlich zu genehmigende oder anzuzeigende Angelegenheiten (z.B. Grundstücksangelegenheiten und Erbschaften).
- (3) Entscheidungen des Stiftungsrates kann das Presbyterium aufheben, wenn sie gegen diese Satzung, die Bestimmungen des Gemeinnützigkeitsrechts oder andere Rechtsvorschriften verstoßen.
- (4) Presbyterium und Stiftungsrat sollen sich um einvernehmliches Handeln bemühen.

### § 9

#### Anpassung an veränderte Verhältnisse

Verändern sich die Verhältnisse derart, dass die Erfüllung des Stiftungszweckes vom Stiftungsrat nicht mehr für sinnvoll gehalten wird, so kann er einen neuen Stiftungszweck beschließen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von  $\frac{3}{4}$  der Mitglieder des Stiftungsrates und des Presbyteriums. Der neue Stiftungszweck hat gemeinnützig und evangelisch-kirchlich zu sein und muss der Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller zugute kommen.

### § 10

#### Auflösung

Der Stiftungsrat kann dem Presbyterium die Auflösung der Stiftung mit einer Mehrheit von  $\frac{3}{4}$  seiner Mitglieder vorschlagen, wenn die Umstände es nicht mehr zulassen, den Stiftungszweck dauernd und nachhaltig zu erfüllen. Das Presbyterium hat diesen Beschluss mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit zu bestätigen.

### § 11

#### Vermögensanfall bei Auflösung

Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke fällt das Vermögen an die Evangelische Kirchengemeinde Düsseldorf-Eller, die es unmittelbar und ausschließlich für Aufgaben der Kirchengemeinde zu verwenden hat.

### § 12

#### Inkrafttreten

Diese Satzung tritt nach Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung, die auch für Satzungsänderungen erforderlich ist, mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Düsseldorf, den 29. Oktober 2007

Evangelische Kirchengemeinde  
Düsseldorf-Eller

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel

Düsseldorf, den 17. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

## Satzung Stiftung Notfallseelsorge im Kreis Mettmann

### Präambel

In Verantwortung vor Gott und zum Wohl der Menschen hat der Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann durch Beschluss der Kreissynode vom 10. November 2007 die unselbstständige Stiftung „Stiftung Notfallseelsorge im Kreis Mettmann“ zum 1. Januar 2008 errichtet und ihr diese Satzung gegeben.

Zweck der Stiftung ist die nachhaltige Sicherstellung und Förderung der Notfallseelsorge im Kreis Mettmann.

Alle natürlichen und juristischen Personen, die einen der genannten Zwecke fördern wollen, sind herzlich eingeladen durch Zustiftungen, Einbringung von Stiftungsfonds, Vermächtnissen und Spenden dieses Werk zu unterstützen.

### § 1

#### Name, Rechtsform, Sitz der Stiftung

- (1) Die Stiftung trägt den Namen „Stiftung Notfallseelsorge im Kreis Mettmann“
- (2) Sie ist eine unselbstständige kirchliche Stiftung des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann mit Sitz in Mettmann.

### § 2

#### Gemeinnütziger, kirchlicher Zweck

- (1) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
- (2) Zweck der Stiftung ist die materielle Sicherstellung und ideelle Unterstützung der ökumenisch organisierten Notfallseelsorge des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann mit dem Ziel, die Finanzierung einer eignen Pfarrstelle für Notfallseel-

sorge nachhaltig zu ermöglichen. Die Notfallseelsorge dient alle Menschen im Kreis Mettmann unabhängig von deren Weltanschauung und Herkunft und die Seelsorge in Feuerwehr, Polizei, Rettungsdienst und Katastrophenschutz. Sie trägt zur psychosozialen Notfallversorgung der Bevölkerung im Kreis Mettmann bei.

(3) Der Stiftungszweck wird insbesondere verwirklicht durch:

- Förderung der Arbeit aller Mitarbeitenden in der Notfallseelsorge bei der Betreuung und Begleitung von Menschen in akuten Notfall- und Krisensituationen sowie bei der Seelsorge für Einsatzkräfte,
- die Unterstützung der Aus- und Fortbildung der Seelsorgefrauen und Seelsorger,
- die Unterstützung der Anschaffung von Ausrüstungs- und Einsatzmitteln für die Seelsorgerinnen und Seelsorger,
- die Unterstützung der Seelsorgerinnen und Seelsorger bei der psychosozialen Notfallversorgung der Bevölkerung und der Einsatzkräfte im Kreis Mettmann in und nach Großschadenslagen,
- die Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit,
- die Förderung der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz, den Johannitern, den Maltesern, dem Arbeiter Samariter Bund, der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft, dem Technischen Hilfswerk und anderen Organisationen im Kreis Mettmann.

(4) Die Stiftung ist selbstlos tätig. Sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(5) Die Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden.

(6) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

### § 3

#### **Stiftungsvermögen und Verwendung der Vermögenserträge und Zuwendungen**

(1) Das Stiftungsvermögen beträgt zum Zeitpunkt der Gründung 200.000,00 Euro und wird als Sondervermögen des Ev. Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann verwaltet.

(2) Das Stiftungsvermögen ist in seinem Wert ungeschmälert zu erhalten. Dem Stiftungsvermögen wachsen die Zuwendungen Dritter zu, die dazu bestimmt sind.

(3) Die Erträge des Stiftungsvermögens und die dem Vermögen nicht zuwachsenden Zuwendungen (Spenden) sind zur Erfüllung des Stiftungszweckes zu verwenden.

(4) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

### § 4

#### **Rechtsstellung der Begünstigten**

Den durch die Stiftung Begünstigten steht auf Grund dieser Satzung kein Rechtsanspruch auf Leistung zu.

### § 5

#### **Stiftungsrat**

(1) Organ der Stiftung ist der Stiftungsrat. Der Stiftungsrat besteht aus bis zu zwölf Mitgliedern, die vom KSV berufen werden. Sie müssen einer mit der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen verbundenen Konfession angehören. Mindestens ein Mitglied muss dem KSV angehören.

(2) Der Stiftungsrat wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Stiftungsrates beträgt zwei Jahre. Eine erneute Berufung ist möglich. Mitglieder des Stiftungsrates können vom KSV aus wichtigem Grund abberufen werden. Mitglieder scheiden spätestens mit Vollendung des 75. Lebensjahres aus dem Amt aus.

(4) Die Mitglieder des Stiftungsrates sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig. Ihnen dürfen keine Vermögensvorteile zugewendet werden.

(5) Für die Einladung und Durchführung der Sitzungen gelten die Bestimmungen der Kirchenordnung für Presbyterien sinngemäß.

(6) Der Stiftungsrat tritt mindestens einmal jährlich zusammen.

### § 6

#### **Rechte und Pflichten des Stiftungsrates**

Der Stiftungsrat hat im Rahmen dieser Satzung den Willen der Stifter so wirksam wie möglich zu erfüllen. Seine Aufgaben sind insbesondere:

- a) die Verwaltung des Stiftungsvermögens einschließlich der Führung der Bücher und die Aufstellung des Jahresabschlusses, soweit dies nicht dem Ev. Verwaltungsamt im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann übertragen ist,
- b) die jährliche Beschlussfassung über die Verwendung der Erträge des Stiftungsvermögens und der weiteren Zuwendungen, nach Beratung mit dem Stiftungsbeirat,
- c) die Fertigung eines ausführlichen Jahresberichtes einschließlich des Nachweises der Mittelverwendung zur Vorlage an den KSV und die Stifter,
- d) die jährliche Einladung des Beirates und der Stifter zu einer Zusammenkunft.
- e) Die Zuwendungsbestätigungen werden durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Stiftungsrates und durch ein weiteres Mitglied rechtsverbindlich unterzeichnet.

### § 7

#### **Stiftungsbeirat**

(1) Der KSV kann einen Stiftungsbeirat berufen.

(2) In den Beirat sollen Persönlichkeiten berufen werden, die auf Grund ihrer Verbindungen zur Öffentlichkeit für die Aufgaben der Stiftung förderlich sind.

(3) Dem Stiftungsbeirat sollen nicht weniger als sechs und nicht mehr als zwölf Personen angehören. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(4) Der Stiftungsbeirat wählt auf seiner konstituierenden Sitzung aus seiner Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und regelt die Stellvertretung.

(5) Der Beirat berät mit dem Stiftungsrat Wege und Möglichkeiten des Fundraisings für die Stiftung.

(6) Einmal im Jahr unterrichtet der Stiftungsrat den Beirat über die Situation der Stiftung.

### § 8

#### **Rechtsstellung des KSV und der Kreissynode**

(1) Unbeschadet der Rechte des Stiftungsrates wird die Gesamtleitung der Stiftung von der Kreissynode wahrgenommen, die durch den Kreissynodalvorstand vertreten wird.

(2) Dem Kreissynodalvorstand bleiben folgende Rechte vorbehalten:

- a) Vertretung der Stiftung bei notariellen Erklärungen, Bevollmächtigungen sind möglich,
- b) Beschlussfassung über Angelegenheiten von besonderer Wichtigkeit, die in ihrer Bedeutung über die laufende Verwaltung der Stiftung und ihres Vermögens hinausgehen. Hierzu gehören alle Zustiftungen mit Auflagen (z.B. Grablegate) sowie alle aufsichtlich zu genehmigenden oder anzuzeigenden Angelegenheiten (z.B. Grundstücksangelegenheiten und Erbschaften).

(3) Entscheidungen des Stiftungsrates kann der KSV aufheben, wenn sie gegen diese Satzung, die Bestimmungen des Gemeinnützigkeitsrechts oder andere Rechtsvorschriften verstoßen.

(4) KSV und Stiftungsrat sollen sich um einvernehmliches Handeln bemühen.

(5) Über Änderungen der Satzung und die Auflösung der Stiftung beschließt die Kreissynode.

### § 9

#### **Anpassung an geänderte Verhältnisse**

Verändern sich die Verhältnisse derart, dass die Erfüllung des Stiftungszweckes vom Stiftungsrat für nicht mehr sinnvoll gehalten wird, so kann er einen neuen Stiftungszweck beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit von 2/3 der Mitglieder des Stiftungsrates und der Bestätigung der Kreissynode. Der neue Stiftungszweck hat gemeinnützig und evangelisch-kirchlich zu sein und muss dem Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann zugute kommen.

### § 10

#### **Satzungsänderung/Auflösung**

(1) Der Stiftungsrat kann über den KSV der Kreissynode eine Satzungsänderung oder wenn die Umstände es nicht mehr zulassen, den Stiftungszweck dauernd und nachhaltig zu erfüllen, die Auflösung der Stiftung vorschlagen.

Der Beschluss zur Satzungsänderung oder Auflösung der Stiftung bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder des Stiftungsrates.

(2) Der KSV legt den Vorschlag mit einem Votum der Kreissynode zur Entscheidung vor.

(3) Der KSV kann seinerseits eine Satzungsänderung oder die Auflösung der Stiftung unter den in Absatz 1 genannten Umständen initiieren. Der Stiftungsrat ist vor der Entscheidung der Kreissynode zu hören.

### § 11

#### **Vermögensanfall bei Auflösung**

Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder bei Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke fällt das Vermögen an den Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann, der es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Aufgaben des Kirchenkreises zu verwenden hat.

### § 12

#### **Inkrafttreten**

Die Satzung tritt nach Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung, die auch für Satzungsänderungen erforderlich ist, mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Evangelischer Kirchenkreis  
Düsseldorf-Mettmann

gez. Unterschriften

Genehmigt

Düsseldorf, den 19. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

Siegel

Siegel

### **Satzung zur Änderung der Satzung für den Fachausschuss für das Gemeinsame Gemeindeamt im Evangelischen Stadtkirchenverband Essen**

**Vom 14. Dezember 2005**

§ 2 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Dem Fachausschuss gehören je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der dem GGA angeschlossenen Kirchengemeinden und des Stadtkirchenverbandes an. Jedes Mitglied hat eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

Nach Kündigung der Vereinbarung über den Anschluss einer Kirchengemeinde an das GGA kann das Stimmrecht der Vertreterinnen und Vertreter dieser Kirchengemeinden nur noch ausgeübt werden, wenn die Entscheidungen unmittelbare finanzielle oder personelle Auswirkungen auf die Kirchengemeinde haben; an allen anderen Tagesordnungspunkten nehmen die Vertreterinnen und Vertreter nur beratend teil.“

Die Satzung tritt am 1. des Monats in Kraft, der auf die Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt folgt.

Essen, den 28. November 2007

Evangelischer Stadtkirchenverband  
Essen

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Düsseldorf, den 18. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

Siegel

### **Satzung für das Diakonische Werk des Evangelischen Kirchenkreises Leverkusen**

#### **§ 1 Träger**

1. Der Evangelische Kirchenkreis Leverkusen ist Träger des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreis Leverkusen, nachfolgend Diakonisches Werk genannt.
2. Das Diakonische Werk hat seinen Sitz in Leverkusen.

## § 2 Aufgaben

1. Das Diakonische Werk ist beauftragt zum Dienst der Liebe in der Nachfolge Jesu Christi. Seine Arbeit geschieht in der Bindung an die Heilige Schrift in Übereinstimmung mit den Grundartikeln der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland und unter Wahrung ihrer Ordnung.
2. Durch das Diakonische Werk nehmen die Kirchengemeinden und der Kirchenkreis ihren diakonischen Auftrag bei gemeindeübergreifenden Aufgaben gemeinsam wahr.  
Bei Erfüllung der Aufgaben sucht das Diakonische Werk den Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden, den kreiskirchlichen Diensten und anderen auf diesem Gebiet tätigen Einrichtungen.
3. Aufgaben des Diakonischen Werkes sind insbesondere:
  - a) allgemeiner sozialer Dienst,
  - b) flexible Erziehungshilfe,
  - c) Familienpflege,
  - d) Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten,
  - e) Schuldnerberatung und Verbraucherinsolvenzberatung,
  - f) Behindertenhilfe,
  - g) Arbeitslosen- und Sozialhilfeberatung,
  - h) Vormundschaften, Pfllegschaften, Betreuungen,
  - i) Fachberatung Kindertagesstätten,
  - j) Maßnahmen zur Förderung der Gemeindediakonie und der Fortbildung der Mitarbeitenden im diakonischen Bereich,
  - k) Organisation von Sammlungen,
  - l) Förderung der Arbeit anderer diakonischer Dienste oder Einrichtungen im Evangelischen Kirchenkreis Leverkusen, insbesondere durch Beratung und Vernetzung,
  - m) Mitarbeit in kirchlichen und kommunalen Ausschüssen,
  - n) Öffentlichkeitsarbeit auf dem Gebiet der Diakonie.
4. Das Diakonische Werk nimmt für den Bereich des Evangelischen Kirchenkreises Leverkusen die Aufgaben eines Verbandes der Freien Wohlfahrtspflege wahr und arbeitet mit den anderen örtlichen Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege zusammen.
5. Das Diakonische Werk hat, unbeschadet des diakonischen Auftrages der Kirchengemeinden, die diakonische Arbeit im Evangelischen Kirchenkreis Leverkusen anzuregen und in Planung, Ausführung und fachlicher Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen.

## § 3 Gemeinnützigkeit und Zugehörigkeit zum Spitzenverband

1. Mit der Erfüllung der in § 2 festgelegten Aufgaben verfolgt das Diakonische Werk unmittelbar und ausschließlich gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
2. Das Diakonische Werk ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Die Mittel dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Der Evangelische Kirchenkreis Leverkusen erhält

keine Zuwendungen aus Mitteln des Diakonischen Werkes. Keine Person darf durch Ausgaben, die dem Zweck des Diakonischen Werkes fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

3. Der Evangelische Kirchenkreis Leverkusen ist Mitglied des als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege anerkannten Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland und über dieses dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen.

## § 4 Mitarbeitende

1. Der diakonische Auftrag der Kirche ist für die Arbeitsgebiete und die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes verpflichtend.
2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes sollen der evangelischen Kirche angehören. Ausnahmen regeln sich nach den rechtlichen Bestimmungen der Evangelischen Kirche im Rheinland.
3. Leitende Fachkräfte müssen der evangelischen Kirche angehören.

## § 5 Organe

Organe des Werkes sind die Kreissynode, der Kreissynodalvorstand, der Geschäftsführende Ausschuss und die Geschäftsführung.

## § 6 Kreissynode

1. Der Beschlussfassung durch die Kreissynode unterliegen:
  - a) Wahl der Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses,
  - b) Wahl der oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Geschäftsführenden Ausschusses,
  - c) Feststellung der jährlichen Umlage der Kirchengemeinden für das Diakonische Werk,
  - d) Feststellung des Stellenplanes des Diakonischen Werkes,
  - e) Feststellung der Jahresabschlüsse,
  - f) Entlastung der an der Ausführung des Wirtschaftsplanes und an der Kassenverwaltung Beteiligten,
  - g) Aufnahme von Darlehen,
  - h) Änderung der Satzung.
2. Die Kreissynode nimmt den jährlichen Bericht der Geschäftsführung zur Kenntnis.

## § 7 Kreissynodalvorstand

Der Kreissynodalvorstand nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a) Wahl der Diakoniepfarrerin oder des Diakoniepfarrers,
- b) Bestellung einer stellvertretenden Geschäftsführung,
- c) Aufsicht gegenüber dem Geschäftsführenden Ausschuss,
- d) Feststellung der Wirtschaftspläne und der Jahresrechnung,
- e) Entscheidung über die Abschlussprüfung gemäß § 144 VO,
- f) Entgegennahme des halbjährlichen Berichtes der Geschäftsführung,
- g) Erwerb und Veräußerung von Grundstücken und Grundstücksrechten,

- h) Entscheidung über Bauvorhaben,
- i) Entscheidung zur Mitgliedschaft des Diakonischen Werkes in sozialen und diakonischen Einrichtungen,
- j) die Gründung selbstständiger diakonischer Einrichtungen und die Besetzung der Organe dieser Einrichtungen.

### § 8

#### **Geschäftsführender Ausschuss**

1. Der Geschäftsführende Ausschuss ist Fachausschuss im Sinne von Artikel 109 der Kirchenordnung.
2. Der Geschäftsführende Ausschuss besteht aus fünf stimmberechtigten Mitgliedern, die mehrheitlich der Kreissynode angehören müssen.

Die Superintendentin, der Superintendent ist Vorsitzende/ Vorsitzender des Geschäftsführenden Ausschusses.

Ein weiteres Mitglied soll dem Kreissynodalvorstand angehören.

Die Anzahl der Pfarrstelleninhabenden darf die Anzahl der zum Presbyteramt wählbaren Gemeindeglieder nicht übersteigen.

Mitarbeitende des Diakonischen Werkes können nicht als stimmberechtigte Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses gewählt werden.

3. Die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes nimmt in der Regel an den Sitzungen des Geschäftsführenden Ausschusses mit beratender Stimme teil.
4. Die Amtszeit des Geschäftsführenden Ausschusses beträgt vier Jahre. Der Geschäftsführende Ausschuss bleibt bis zur Neuwahl durch die Kreissynode im Amt.
5. Der Geschäftsführende Ausschuss tagt in der Regel monatlich.
6. In dringenden Fällen, bei denen die Einberufung des Geschäftsführenden Ausschusses nicht möglich ist, veranlasst die oder der Vorsitzende im Einvernehmen mit der Stellvertreterin/dem Stellvertreter das Erforderliche. Die Entscheidung ist den Mitgliedern des Geschäftsführenden Ausschusses unverzüglich schriftlich mitzuteilen und muss in der nächsten Sitzung durch Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses bestätigt werden.
7. Die Vorbereitung der Sitzungen des Geschäftsführenden Ausschusses und der regelmäßige Kontakt zur Geschäftsführung obliegt der oder dem Vorsitzenden des Geschäftsführenden Ausschusses. Die oder der Vorsitzende des Geschäftsführenden Ausschusses und die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes sind zu gegenseitiger Information verpflichtet.

### § 9

#### **Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses**

Der Geschäftsführende Ausschuss ist zuständig für:

- a) Aufsicht über die Geschäftsführung,
- b) Aufnahme und Einstellung von Aufgaben der in § 2 Absatz 3 der Satzung genannten Arbeitsbereiche des Diakonischen Werkes. Der Kreissynodalvorstand ist frühzeitig zu informieren, der Kreissynode ist spätestens bei der nächsten Tagung zu berichten.

Eine Aufnahme von Aufgaben ist nur möglich, wenn entstehende Kosten im Rahmen des Finanzkonzeptes des Kirchenkreises gedeckt sind.

- c) Entgegennahme des Berichtes der Geschäftsführung,

- d) Vorlage der Wirtschaftspläne an den Kreissynodalvorstand,
- e) Vorlage der Jahresabschlüsse an den Kreissynodalvorstand zur Weiterleitung an die Kreissynode,
- f) Einstellung und Entlassung der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes mit Ausnahme der Geschäftsführung und deren Stellvertretung,
- g) Vorschlag für die Wahl der Diakoniefarrerinnen oder des Diakoniefarrers,
- h) Aufstellung einer Geschäftsordnung für das Diakonische Werk,
- i) Vorlage an den Kreissynodalvorstand zur Mitgliedschaft des Diakonischen Werkes in sozialen und diakonischen Einrichtungen,
- j) Entscheidungen in Angelegenheiten, die in ihrer Bedeutung über die laufenden Geschäfte des Diakonischen Werkes hinausgehen.

### § 10

#### **Geschäftsführung**

1. Die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes ist der Diakoniefarrerinnen oder dem Diakoniefarrer übertragen.
2. Der Geschäftsführung obliegt die Führung der laufenden Geschäfte. Sie ist in diesem Rahmen verantwortlich für die satzungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Diakonischen Werkes und die Beachtung der Grundsätze wirtschaftlicher Betriebsführung.  
Sie berichtet dem Geschäftsführenden Ausschuss, dem Kreissynodalvorstand und der Kreissynode. Dabei ist die Geschäftsführung zu regelmäßigem Kontakt zur oder zum Vorsitzenden des Geschäftsführenden Ausschusses und zu gegenseitiger Information verpflichtet.
3. Der Geschäftsführung ist die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes übertragen.
4. Die Geschäftsführung stellt den Haushaltsplan/Wirtschaftsplan und den Jahresabschluss auf.
5. Das Diakonische Werk wird durch die Geschäftsführung in der Öffentlichkeit vertreten.
6. Die Geschäftsführung zeichnet gemeinsam mit der oder dem Vorsitzenden des Geschäftsführenden Ausschusses rechtsverbindlich für das Diakonische Werk.

### § 11

#### **Finanzierung**

1. Das Diakonische Werk finanziert sich aus Leistungsentgelten, öffentlichen Zuschüssen, Spenden, Schenkungen, Vermächtnissen, sonstigen Einnahmen und der Umlage der Kirchengemeinden.
2. Das Diakonische Werk nimmt seine Aufgaben auf der Grundlage der Wirtschaftspläne wahr.

### § 12

#### **Ausschuss für Gemeindediakonie**

Zur Unterstützung und Förderung der diakonischen Arbeit in den Kirchengemeinden wird ein Ausschuss für Gemeindediakonie gebildet. Der Ausschuss für Gemeindediakonie gewährleistet die Zusammenarbeit zwischen dem Diakonischen Werk und dem Ev. Kirchenkreis Leverkusen.

1. Dem Ausschuss für Gemeindediakonie gehören an:
  - a) die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes als Vorsitzende oder Vorsitzender,

- b) je ein Mitglied aus den Presbyterien, das von diesen entsandt wird,
  - c) die leitenden Fachkräfte des Diakonischen Werkes
  - d) bis zu drei weitere sachkundige Gemeindeglieder können durch den Kreissynodalvorstand berufen werden.
2. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses können beratend an den Sitzungen des Ausschusses teilnehmen.
  3. Die Amtszeit beträgt vier Jahre und entspricht der Amtszeit der Kreissynode.
  4. Der Ausschuss tritt mindestens zweimal jährlich zusammen.

Ansonsten gelten für die Sitzungen des Ausschusses für Gemeinédiakonie die Bestimmungen der Kirchenordnung und des Verfahrensgesetzes für die Presbyterien sinngemäß.

### § 13 Aufgaben

1. Der Ausschuss für Gemeinédiakonie beobachtet und verstärkt die diakonische Arbeit der Kirchengemeinden des Ev. Kirchenkreises Leverkusen und die Zusammenarbeit zwischen den Kirchengemeinden und dem Diakonischen Werk.
2. Er macht Vorschläge für die Wahrnehmung einzelner diakonischer Aufgaben in Kirchengemeinden durch das Diakonische Werk.

### § 14 Auflösung

Der Ev. Kirchenkreis Leverkusen hat bei Auflösung oder Aufhebung des Diakonischen Werkes oder bei Wegfall seines bisherigen Zweckes dessen Vermögen ausschließlich und unmittelbar für gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke zu verwenden.

### § 15 Inkrafttreten

Die Satzung tritt nach Genehmigung durch die Kirchenleitung am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Leverkusen, den 16. November 2007

Evangelischer Kirchenkreis  
Leverkusen

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel

Düsseldorf, den 18. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland  
Das Landeskirchenamt

## Satzung für den Fachausschuss Kinder- und Jugendarbeit

Auf Grund von Art. 109 Abs. 1 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003 (KABI 2004 S. 86), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 14. Januar 2005 (KABI S. 102), hat die Kreissynode des Evangelischen Kirchenkreises Leverkusen folgende Satzung für den Fachausschuss für Kinder- und Jugendarbeit beschlossen:

Die Evangelische Jugend beruft sich auf Jesus Christus. Sie glaubt an die befreiende Wirkung des Evangeliums. Evangelische Kinder- und Jugendarbeit ist geprägt von der Wechselbeziehung zwischen dem Evangelium und der alltäglichen Situation der Kinder und Jugendlichen in unserer Gesellschaft. Ev. Jugendarbeit ist ein offenes Angebot an junge Menschen mit dem Anspruch, Vertrauen auf Gott, gelebten Glauben, Gemeinschaftserfahrungen, soziales Engagement, Förderung der Ökumene, politisches Profil und die Hoffnung auf eine Zukunft in Frieden und Gerechtigkeit zu vermitteln und umzusetzen.

Zu den Wesensmerkmalen evangelischer Kinder- und Jugendarbeit gehören Freiwilligkeit, Partizipation und Selbstorganisation auf allen Ebenen der kirchlichen Jugendarbeit.

### § 1 Aufgaben

Der synodale Jugendausschuss ist gemäß Kirchenordnung von der Kreissynode berufen worden, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf synodaler Ebene wahrzunehmen. Er tut dies auf der Grundlage der vom Landeskirchenamt herausgegebenen Ordnung der synodalen Jugendarbeit vom 19. August 1970.

Er ist in seiner Arbeit der Kreissynode bzw. dem Kreissynodalvorstand verantwortlich.

Der synodale Jugendausschuss hat im Kirchenkreis die Jugendarbeit anzuregen, zu beraten, zu fördern, zu begleiten und dabei den kirchlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Dazu gehören folgende Aufgabengebiete:

- Beratung und Information der Kirchengemeinden,
- Öffentlichkeitsarbeit auf dem Gebiet der Jugendarbeit in Zusammenarbeit mit dem Referat für Öffentlichkeitsarbeit,
- Koordinierung der Jugendarbeit,
- Beratung der Konzeption von Aufgaben der synodalen Jugendarbeit,
- Kontakt mit synodalen Gremien und Diensten, die sich auch mit Jugendarbeit befassen,
- Planung und Durchführung von synodalen Jugendveranstaltungen, Koordinierung gemeindlicher Maßnahmen,
- Beratung des Kreissynodalvorstandes und der Kreissynode in allen die Jugendarbeit betreffenden Fragen,
- Vorschlag zur Berufung von hauptberuflichen Mitarbeitenden im synodalen Jugendreferat,
- Aufstellung des Einzelplans 112 – Jugendreferat – zur Vorlage bei der Kreissynode,
- Vertretung der synodalen Jugendarbeit in übergemeindlichen, kirchlichen und außerkirchlichen Arbeitsgruppen, Ausschüssen usw.,



- der synodale Jugendausschuss kann über den Kreissynodalvorstand Anträge im Blick auf die Jugendarbeit an die Kreissynode stellen.

## § 2

### Zusammensetzung

1. Dem Ausschuss gehören an:
  - a) Vertreterinnen und Vertreter der Kirchengemeinden:  
Jede Kirchengemeinde des Kirchenkreises soll im Ausschuss mit je einem Mitglied vertreten sein. Die Presbyterien schlagen die Vertreterin oder den Vertreter vor.
  - b) Vertreterinnen und Vertreter des Kreissynodalvorstandes:  
Der Kreissynodalvorstand hat Vorschlagsrecht für drei Mitglieder.  
Es sollten nach Möglichkeit mindestens ein Mitglied des Kreissynodalvorstandes sowie die vom Kirchenkreis angestellten hauptamtlichen Mitarbeitenden der Jugendarbeit sowie die mit Jugendarbeit Beauftragten vertreten sein.  
Die Kreissynode wählt auf Basis der Vorschläge die Ausschussmitglieder.  
Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
2. Der Ausschuss kann die in den Kirchengemeinden beschäftigten hauptamtlichen Jugendmitarbeitenden sowie Vertreterinnen und Vertreter der im Kirchenkreis tätigen evangelischen Jugendverbände (z.B. CVJM, EC, VCP) als Gäste zu den Sitzungen einladen.

## § 3

### Vorsitz

1. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Ausschusses und seine Stellvertretung werden in der Regel auf Vorschlag des Ausschusses von der Kreissynode für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt.
2. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende sorgt für die Ausführung der Beschlüsse. Dabei erfolgt die Unterstützung vom Jugendreferat und der Stellvertretung.
3. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende des synodalen Jugendausschusses vertritt die ev. Jugend im Kirchenkreis in Zusammenarbeit mit dem Jugendreferat nach außen.

## § 4

### Arbeitsweise

1. Die Sitzungen des synodalen Jugendausschusses finden mindestens vierteljährlich statt. Sie werden von der oder dem Vorsitzenden, der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden und dem Jugendreferat vorbereitet. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende beruft die Sitzung nach der Vorbereitung ein.
2. Die Einladungen erfolgen unter Angabe der Tagesordnung und Beifügung der Unterlagen spätestens acht Tage vor der Sitzung.
3. Nachträge sind auf dringende Fälle zu beschränken und bedürfen der vorherigen beschlussmäßigen Zustimmung von mehr als der Hälfte der Ausschussmitglieder des synodalen Jugendausschusses.
4. Dem Superintendenten oder der Superintendentin und den Vorsitzenden der Presbyterien ist von jeder Sitzung unter Zusendung der Tagesordnung Kenntnis zu geben.

Das Referat für Kindertagesstätten und das Schulreferat erhalten jeweils zur gegenseitigen Information die Einladung und Protokolle der Sitzungen.

5. Der synodale Jugendausschuss muss einberufen werden, wenn ein Drittel der Mitglieder, der Kreissynodalvorstand oder die Superintendentin oder der Superintendent unter Angabe der zur Beratung zu stellenden Gegenstände es verlangen (Art. 116 (1) der Kirchenordnung).

Der synodale Jugendausschuss ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mehr als der Hälfte des ordentlichen Mitgliederbestandes; Beschlüsse bedürfen der Zustimmung von mehr als der Hälfte der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder.

6. Sind zwischen den Sitzungen Entscheidungen zu treffen erfolgen diese durch die Superintendentin oder den Superintendenten in Abstimmung mit der oder dem Vorsitzenden des Ausschusses. Ggf. ist die Beschlussfassung des Kreissynodalvorstandes einzuholen. Über eine so getroffene Entscheidung ist der Ausschuss in der nächsten Sitzung in Kenntnis zu setzen.

Über jede Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen und allen Mitgliedern und dem Kreissynodalvorstand zuzusenden.

## § 5

### Inkrafttreten

Die Satzung tritt nach Beschluss durch die Kreissynode und nach Genehmigung durch die Kirchenleitung am Tag nach Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Leverkusen, den 16. November 2007

Evangelischer Kirchenkreis  
Leverkusen

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel

Düsseldorf, den 18. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland  
Das Landeskirchenamt

## Gemeindesatzung für die

### Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen

Auf Grund von Artikel 7 Abs. 5 in Verbindung mit Artikel 15 Abs. 4, Artikel 32 Abs. 4 und Artikel 66 Abs. 3 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003 in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. März 2004 haben die Bevollmächtigten der Evangelischen Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen nach einem grundlegenden Beratungsprozess in den Muttergemeinden in ihrer Sitzung am 10. Juli 2007 folgende Satzung beschlossen:

### Präambel

In der Überzeugung, dass wir alle Glieder am Leibe Christi sind und somit füreinander verantwortlich, geben wir uns als Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen eine

Satzung, um die Verantwortung füreinander und das geschwisterliche Miteinander zu stärken.

Die Ebene der Gemeindebereiche ist als primäre Arbeits- und Entscheidungsebene der Kirchengemeinde zu stärken. Fragen im Zusammenhang mit der Erstellung und Fortschreibung der Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben sind von dieser Ebene her zu bedenken.

Die Gemeindebereiche stehen in gemeinsamer Verantwortung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Wo es sinnvoll und erforderlich ist, sollen eine bereichsübergreifende Kooperation sowie eine gegenseitige Hilfestellung und Vertretung praktiziert werden.

## I. Einteilung

### § 1

#### Bereiche und Pfarrbezirke der Kirchengemeinde

Die Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen gliedert sich in drei Gemeindebereiche, denen die einzelnen Pfarrbezirke folgendermaßen zugeordnet werden:

1. Alstaden – (ehemals Ev. Kirchengemeinde Alstaden) mit den Pfarrbezirken I und II,
2. Lirich – (ehemals Ev. Paulus-Kirchengemeinde Oberhausen) mit den Pfarrbezirken III und IV,
3. Buschhausen – (ehemals Ev. Kirchengemeinde Buschhausen) mit den Pfarrbezirken V und VI.

## II. Leitung der Kirchengemeinde

### § 2

#### Gremien der Kirchengemeinde

Die Gremien der Evangelischen Emmaus-Kirchengemeinde Oberhausen sind

- das Presbyterium,
- die Bereichsausschüsse und
- die Ausschüsse.

### § 3

#### Das Presbyterium

(1) Die Gesamtleitung der Kirchengemeinde liegt beim Presbyterium. Es trägt gemäß den Bestimmungen der Kirchenordnung die Verantwortung für den Dienst der Kirchengemeinde.

(2) Das Presbyterium hat alle Angelegenheiten zu beraten und zu entscheiden, sofern die Entscheidungsbefugnis nicht durch diese Satzung auf Ausschüsse übertragen worden ist. Das Presbyterium kann jederzeit im Einzelfall Entscheidungen an sich ziehen und Beschlüsse der Ausschüsse aufheben oder ändern.

(3) Das Presbyterium ist vornehmlich zuständig für Grundsatzentscheidungen über Zielsetzung, Planung und Durchführung der Gemeindearbeit; insbesondere ist es zuständig für:

- a) die Feststellung des Bekenntnisstandes und der Ordnung (Satzung) der Kirchengemeinde,
- b) das gottesdienstliche Leben der Kirchengemeinde,
- c) die Bildung, Änderung und Auflösung von Gemeindebereichen und Pfarrbezirken,
- d) die Verwaltung der Kirchengemeinde,
- e) die Festlegung der Anzahl der Presbyteriumsmitglieder in den einzelnen Gemeindebereichen,

- f) die Zuordnung der in das Presbyterium gewählten Mitarbeitenden zu den Gemeindebereichen,
- g) die Wahl der Pfarrerinnen und Pfarrer der Kirchengemeinde auf Vorschlag und in Absprache mit dem betroffenen Bereichsausschuss,
- h) die Beschlussfassung über Einstellung, Eingruppierung und Kündigung aller haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vorschlag der beteiligten Bereichsausschüsse und Ausschüsse,
- i) die Personalauswahl und die Festlegung notwendiger Regelungen (u.a. der Dienstaufsicht) bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereichsübergreifend tätig sind, soweit nicht ein Ausschuss damit beauftragt ist,
- j) die Feststellung des Haushaltes und des Stellenplanes und die Verwaltung des Vermögens der Kirchengemeinde einschließlich eventuell vorhandenem Stiftungsvermögen,
- k) die Bauangelegenheiten,
- l) diakonische Angelegenheiten grundsätzlicher Art,
- m) die Festlegung der Kollekten nach landeskirchlichem Kollektenplan sowie auf Vorschlag der Bereichsausschüsse die Festlegung der Klingelbeutelkollekte,
- n) die Zulassung zur Konfirmation im Einvernehmen mit den Bereichsausschüssen.

(4) Das Presbyterium tritt in der Regel jeden Monat zusammen.

(5) Das Presbyterium beaufsichtigt die Wahrnehmung der Aufgaben durch die Bereichsausschüsse und Ausschüsse unbeschadet der gesetzlichen Befugnisse des Superintendenten, des Kreissynodalvorstandes und der Kirchenleitung.

(6) Das Presbyterium koordiniert die Arbeit der Bereichsausschüsse und Ausschüsse. Berührt eine Angelegenheit den Zuständigkeitsbereich mehrerer Ausschüsse und gelangen diese zu unterschiedlichen Auffassungen in derselben Sachfrage oder kommt eine Einigung über die Zuständigkeit nicht zustande, so entscheidet das Presbyterium.

(7) Die Mitglieder des Presbyteriums erhalten Protokolle von allen Ausschusssitzungen. Der Vorsitzende des Presbyteriums hat das Recht, die Ausführung von Beschlüssen auszusetzen. Das Presbyterium hat die Angelegenheit in der nächsten ordentlichen Sitzung zu beraten.

(8) Das Presbyterium ist für die Zusammenarbeit mit den Nachbarkirchengemeinden, anderen kirchlichen Einrichtungen, Staat, Kommune und sonstigen Dritten zuständig. Es hat zu gewährleisten, dass die Kirchengemeinde in der Stadt mit allen als notwendig erachteten Institutionen und Vereinen Kontakt hält und, wenn nötig, dort vertreten ist.

### § 4

#### Vorsitz im Presbyterium und weitere Ämter der Kirchengemeinde

- (1) Das Presbyterium wählt:
  - a) die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Presbyteriums,
  - b) die Stellvertreterin oder den Stellvertreter,
  - c) die Finanzkirchmeisterin oder den Finanzkirchmeister und die Baukirchmeisterin oder den Baukirchmeister. Bei Bedarf können weitere Kirchmeisterinnen oder Kirchmeister berufen werden,

d) die Vorsitzenden und die Mitglieder aller Ausschüsse.

(2) Die oder der Vorsitzende des Presbyteriums erledigt alle Aufgaben, die ihr oder ihm auf Grund gesetzlicher Vorschriften übertragen sind.

Sie oder er entscheidet darüber hinaus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über:

- a) die Gewährung von Arbeitsbefreiung und Erholungsurlaub,
- b) die Beurlaubung für Fortbildungsmaßnahmen, sofern die Fortführung der Arbeit gewährleistet ist,
- c) die Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung im Rahmen tariflicher und gesetzlicher Ansprüche bis zu fünf Arbeitstagen jährlich.

(3) Die Finanzkirchmeisterin oder der Finanzkirchmeister führt die Aufsicht über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen sowie das Vermögen der Kirchengemeinde.

Die Baukirchmeisterin oder der Baukirchmeister führt die Aufsicht über die Grundstücke und Gebäude der Kirchengemeinde und deren Inventar.

## § 5

### Bereichsausschüsse

(1) Für jeden Gemeindebereich nach § 1 dieser Satzung wird ein Bereichsausschuss gebildet.

(2) Den Bereichsausschüssen gehören an:

- a) die dem jeweiligen Gemeindebereich zugeordneten Pfarrerrinnen und Pfarrer,
- b) die Presbyterinnen/Presbyter des jeweiligen Gemeindebereiches sowie die ins Presbyterium gewählten Mitarbeitenden, die dem Gemeindebereich zugeordnet sind,
- c) vom Presbyterium berufene sachkundige Mitglieder der Kirchengemeinde für den Bereich.

(3) Die Zahl der Presbyteriumsmitglieder muss höher sein als die der anderen berufenen Mitglieder der Kirchengemeinde.

## § 6

### Aufgaben der Bereichsausschüsse

(1) Die Bereichsausschüsse haben die Aufgabe, Angelegenheiten, die den jeweiligen Gemeindebereich betreffen, zu beraten und zu entscheiden, sofern die Entscheidungskompetenz im Rahmen der Satzung übertragen wurde.

(2) Im Einzelnen entscheiden die Bereichsausschüsse unter Beachtung von Absatz 1 über nachstehende Angelegenheiten:

- a) alle den Gemeindebereich betreffenden Fragen der Amtshandlungen, der Seelsorge, der kirchenmusikalischen Arbeit, der Diakonie und des sonstigen gemeindlichen Lebens. Dabei sind die vom Presbyterium beschlossenen Ordnungen für die Kirchengemeinde zu beachten,
- b) Verfügung über Haushaltsmittel bis zu der vom Presbyterium festgelegten Höhe, die im Haushaltsplan der Kirchengemeinde ausdrücklich zur Erfüllung der Aufgaben im Bereich vorgesehen sind,
- c) die Planung und Entscheidung über Baumaßnahmen im Gemeindebereich in Zusammenarbeit mit dem Bauausschuss und dem Presbyterium,
- d) die Überlassung von Räumen in kirchlichen Gebäuden und von kirchlichem Inventar der Gemeindebereiche an Dritte, soweit keine anderen Regelungen getroffen wurden,

e) über Aktionen und Projekte im eigenen Gemeindebereich nach Abstimmung mit den anderen Bereichen.

(3) Die Bereichsausschüsse beraten das Presbyterium bzw. die Fachausschüsse in Grundsatzfragen, die den Gemeindebereich betreffen, insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

- a) alle den Gemeindebereich betreffenden Fragen des Gottesdienstes und des Gemeindeaufbaus,
- b) die Einrichtung und Aufhebung von Stellen für beruflich Mitarbeitende im Bereich,
- c) die den Bereich betreffenden Personalentscheidungen einschließlich Begründung, Veränderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen des vom Presbyterium beschlossenen Stellenplanes,
- d) die vorbereitenden Überlegungen zur Änderung von Grenzen der Gemeindebereiche und der Pfarrbezirke,
- e) die Zulassung der Konfirmandinnen und Konfirmanden aus dem jeweiligen Gemeindebereich zur Konfirmation,
- f) den Haushaltsplan, soweit er den Gemeindebereich betrifft,
- g) die Verwendung der Klingelbeutelkollekten.

(4) Angelegenheiten, die mehrere Gemeindebereiche betreffen, sollen in gemeinsamen Sitzungen der betroffenen Bereichsausschüsse einvernehmlich entschieden werden.

## § 7

### Ausschüsse

(1) Das Presbyterium bildet folgende Ausschüsse, denen neben der Beratung der Bereichsausschüsse und des Presbyteriums auch einzelne Rechte nach Maßgabe der weiteren Bestimmungen dieser Satzung übertragen werden:

- a) Ausschuss für Theologie, Gottesdienst und Kirchenmusik,
- b) Ausschuss für Diakonie,
- c) Ausschuss für Finanzen,
- d) Ausschuss für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und die Zusammenarbeit mit Schule (Jugendausschuss),
- e) Ausschuss für Kindertagesstätten,
- f) Ausschuss für Bauangelegenheiten,
- g) Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit,
- h) Ausschuss für Friedhofsangelegenheiten,
- i) Ausschuss für Kassen- und Rechnungsprüfung.

(2) Das Presbyterium kann für bestimmte Aufgaben weitere Ausschüsse bilden.

(3) Die Ausschüsse haben das Recht, Anträge an das Presbyterium zu stellen.

## § 8

### Zusammensetzung der Ausschüsse

(1) In die Ausschüsse soll das Presbyterium berufen:

- a) Mitglieder des Presbyteriums, davon mindestens eine Pfarrstelleninhaberin oder einen Pfarrstelleninhaber, insbesondere jene, die diesem Fachbereich per Dienstweisung zugeordnet sind,
- b) Personen entsprechend Artikel 20 KO, die an den Presbyteriumssitzungen mit beratender Stimme teilnehmen,
- c) in dem Fachbereich beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende,
- d) zum Presbyteramt befähigte sachkundige Mitglieder der Kirchengemeinde (Artikel 44 Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung).

(2) Die Anzahl der in die einzelnen Ausschüsse zu berufenden Mitglieder legt das Presbyterium fest. Alle Gemeindebereiche sollen durch Presbyterinnen und Presbyter vertreten sein.

(3) Das Presbyterium bestimmt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die oder der Vorsitzende sollte ein Mitglied des Presbyteriums sein.

(4) Alle Presbyterinnen/Alle Presbyter, die nicht Mitglieder eines Ausschusses sind, haben das Recht, an den jeweiligen Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

## § 9

### Aufgaben der Ausschüsse

(1) Die Ausschüsse beraten das Presbyterium und die Bereichsausschüsse in allen Angelegenheiten ihres jeweiligen Arbeitsgebietes und bereiten Beschlussvorschläge für das Presbyterium vor. Sie treffen gemäß der in dieser Satzung oder der Geschäftsordnung festgelegten Befugnisse eigenverantwortlich Entscheidungen. Sie unterstützen sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(2) Jeder Fachausschuss verfügt in vollständiger Verantwortung über die entsprechenden Haushaltsmittel gemäß dem verabschiedeten Haushaltsplan/Kostendeckungsplan/Wirtschaftsplan bis zu der vom Presbyterium festgelegten Höhe. Über- und außerplanmäßige Ausgaben sowie Kalkulationen mit entsprechendem Risiko müssen vor Auftragsvergabe vom Presbyterium genehmigt werden.

(3) Alle Einstellungen von beruflich Mitarbeitenden werden in den zuständigen Ausschüssen vorbereitet. Der betreffende Ausschuss berät das Presbyterium bei der Aufstellung der Dienstanweisungen.

## § 10

### Verfahren der Ausschüsse

(1) Die Ausschüsse tagen nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal im Jahr. Im Übrigen gilt § 1 des Verfahrensgesetzes.

(2) Die Protokolle der jeweiligen Sitzungen sind der oder dem Vorsitzenden des Presbyteriums bis zur nächsten Sitzung des Presbyteriums, jedoch spätestens nach zehn Arbeitstagen, zur Kenntnis zu bringen. Den Mitgliedern des Presbyteriums werden die Protokolle nach Möglichkeit mit der Einladung zur nächsten Sitzung weitergeleitet.

(3) Der oder die Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses sorgt in Abstimmung mit der oder dem Vorsitzenden des Presbyteriums und der Gemeindeverwaltung für die Ausführung der Beschlüsse. Die Vorsitzenden der Ausschüsse arbeiten eng mit der oder dem Vorsitzenden des Presbyteriums und den Kirchmeisterinnen oder Kirchmeistern zusammen.

(4) Den Schriftwechsel der Ausschüsse mit kirchenaufsichtlichen Behörden und Dritten in rechtlich relevanten Angelegenheiten führt der oder die Vorsitzende des Presbyteriums.

(5) Die Ausschüsse erstellen für ihren Arbeitsbereich spätestens bis Ende August des laufenden Jahres Vorschläge für den Haushaltsplan/Wirtschaftsplan des folgenden Jahres.

## § 11

### Arbeit der Ausschüsse

#### 11.1 Ausschuss für Theologie, Gottesdienst und Kirchenmusik

Der Ausschuss berät über Fragen der Theologie, des Gottesdienstes, der Amtshandlungen, der Konfirman-

denarbeit und der Kirchenmusik. Er bereitet diesbezügliche Entscheidungen des Presbyteriums vor, erarbeitet Konzepte und Stellungnahmen und vermittelt Impulse für die Gemeindegemeinschaft.

#### 11.2 Ausschuss für Diakonie

(1) Der Ausschuss berät über die diakonischen Aufgaben der Kirchengemeinde und sorgt für die Zusammenarbeit mit Trägern weiterer diakonischer und auf diakonischen Arbeitsfeldern arbeitender Einrichtungen im Bereich der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises. Er bereitet Entscheidungen des Presbyteriums vor und entwickelt Konzepte diakonischer Arbeit. Er begleitet insbesondere die Arbeit der Diakonie-Sozialstation Oberhausen. Er berät über die Grundsätze für die Verteilung der Diakoniemittel und bei der Aufstellung des Kollektenplanes.

(2) Der Ausschuss ist zuständig für die Begleitung der Arbeit der Begegnungsstätte Dorotheenstraße.

#### 11.3 Ausschuss für Finanzen

(1) Der Ausschuss ist Fachausschuss im Sinne von Artikel 32 KO. Er berät über alle Verwaltungsangelegenheiten und Personalangelegenheiten für beruflich Mitarbeitende, für die kein anderer Ausschuss zuständig ist. Er bereitet den Haushaltsplan vor und berät die Etatansätze und Vorlagen der einzelnen Ausschüsse. Er berät über alle anderen Angelegenheiten mit finanziellen Auswirkungen für die Kirchengemeinde und spricht Empfehlungen aus.

(2) Der Ausschuss entscheidet im Rahmen seines Aufgabenbereiches über:

- a) Ermäßigung, Stundung, Niederschlagung und den Erlass von Gebühren, Beiträgen und Entgelten im Rahmen der Gebühren- und Benutzungsordnungen im Einzelfall,
  - b) Anschaffungen von Ausstattungs- und Gebrauchsgegenständen, die nicht im Kompetenzbereich eines anderen Ausschusses liegen,
  - c) Festsetzung von Mieten und Wohnungswerten.
- (3) Der Ausschuss berät bei:
- a) der Verwendung des Rechnungsüberschusses,
  - b) über- und außerplanmäßigen Ausgaben,
  - c) über die Einstellung, Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Zuweisung einer anderen Fallgruppe und Kündigung von beruflich Mitarbeitenden im Rahmen des Stellenplanes, sofern kein anderer Fachausschuss zuständig ist.
  - d) über die Verwendung von Mitteln aus Rücklagen.

(4) Der Ausschuss trägt Sorge für eine verantwortliche Anlage des Vermögens der Kirchengemeinde.

#### 11.4 Ausschuss für Bauangelegenheiten

(1) Der Ausschuss ist Fachausschuss im Sinne von Artikel 32 KO. Er berät über die Unterhaltung aller Gebäude, baulichen Anlagen und unbebauten Liegenschaften der Kirchengemeinde und über die Planung und Durchführung von Bauvorhaben sowie den Abbruch von Gebäuden und Gebäudeteilen. Er bereitet Grundsatzentscheidungen des Presbyteriums vor.

(2) Der Ausschuss entscheidet im Rahmen seines Aufgabenbereiches und der im Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Mittel über:

- a) die Durchführung von Baumaßnahmen, die keiner kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen und für die im Haushaltsplan oder durch gesonderten Presbyteriumsbeschluss Mittel bereitgestellt sind,
- b) die Verwendung von Haushaltsmitteln für die Unterhaltung der Grundstücke und baulichen Anlagen sowie das dafür nötige Inventar,
- c) die Abnahme von Bauten nach § 45 Abs. 1 der Verwaltungsordnung,
- d) die Festsetzung der Hausordnungen – bei Gemeinderäumen in Zusammenarbeit mit den Bereichsausschüssen,
- e) der Ausschuss berät bei der Festlegung der Grundsätze für die Vermietung kirchlicher Räume.

(3) Der Ausschuss prüft die vorgelegten öffentlichen Bebauungspläne und bereitet ggf. eine Stellungnahme des Presbyteriums vor.

(4) Der Ausschuss ist für die regelmäßig durchzuführenden Begehungen aller Immobilien der Kirchengemeinde verantwortlich.

#### 11.5 Ausschuss für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und die Zusammenarbeit mit Schulen (Jugendausschuss)

Der Ausschuss berät in allen Fragen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in der Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinde und Schule. Er bereitet Grundsatzentscheidungen des Presbyteriums zu seinem Arbeitsfeld vor. Er entwickelt Konzeptionen und Zielsetzungen und sorgt für die Einbindung der Kinder und Jugendlichen in das Gemeindeleben.

#### 11.6 Ausschuss für die Kindertageseinrichtungen

(1) Der Ausschuss berät über alle konzeptionellen und organisatorischen Fragen der vorschulischen Erziehungsarbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder. Er entwickelt Konzeptionen und Zielsetzungen, um für die Einbindung der Kindergartenarbeit in das Gemeindeleben zu sorgen. Er fördert insbesondere die Verkündigung des Evangeliums in kindgemäßer Form. Er berät in diesem Zusammenhang über die pädagogischen und religionspädagogischen Grundkonzeptionen, die von den verschiedenen Leitungen der Einrichtungen erstellt werden.

(2) Er fördert und koordiniert die Zusammenarbeit der einzelnen Einrichtungen.

#### 11.7 Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

(1) Der Ausschuss berät über alle Fragen, die die Öffentlichkeitsarbeit betreffen, und bereitet Grundsatzentscheidungen des Presbyteriums vor. Er hat die Aufgabe, die Öffentlichkeit umfassend über das gemeindliche Leben zu informieren und erarbeitet Vorschläge, die Kirchengemeinde in der Öffentlichkeit angemessen darzustellen sowie das Erscheinungsbild der Kirchengemeinde im öffentlichen und gesellschaftlichen Leben kritisch zu reflektieren. Er arbeitet mit dem Redaktionskreis des Gemeindebriefes zusammen. Er berät über die Herausgabe und Herstellung weiterer Publikationen und ist verantwortlich für die Ausgestaltung der gemeindlichen Schaukästen und Internetpräsenz.

(2) Der Ausschuss schlägt dem Presbyterium aus seiner Mitte Verantwortliche für die Pressearbeit und die neuen Medien vor.

#### 11.8 Ausschuss für Friedhofsangelegenheiten

(1) Der Ausschuss ist Fachausschuss im Sinne von Artikel 32 KO. Er berät über alle Belange des Friedhofs und bereitet Grundsatzentscheidungen des Presbyteriums vor.

(2) Der Ausschuss entscheidet im Rahmen seines Aufgabenbereiches und der im Haushaltsplan oder durch gesonderten Presbyteriumsbeschluss zur Verfügung stehenden Mittel über Baumaßnahmen auf dem Friedhof, die keiner kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen, und über die Verwaltung von Haushaltsmitteln für die Unterhaltung des Friedhofs.

(3) Der Ausschuss ist für die regelmäßige Friedhofsbegehung verantwortlich.

(4) Dem Ausschuss obliegt die Aufsicht über die Einhaltung der Friedhofsordnung. Er schlägt gegebenenfalls notwendige Änderungen der Ordnung vor.

(5) Der Ausschuss regelt die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Gärtnereibetrieb.

(6) Der Ausschuss erarbeitet Vorschläge für die Festsetzung der Gebühren, die den Friedhof betreffen.

(7) Der Ausschuss entscheidet im Rahmen seines Aufgabenbereiches über Ermäßigung, Stundung, und Niederschlagung von Gebühren, Beiträgen und Entgelten im Rahmen der Gebühren- und Benutzungsordnung im Einzelfall.

#### 11.9 Ausschuss für Kassen- und Rechnungsprüfung

Der Ausschuss für Kassen- und Rechnungsprüfung der Kirchengemeinde führt selbstständig angesagte und unvermutete Kassen- und Rechnungsprüfungen durch. Neben der Finanzkirchmeisterin oder dem Finanzkirchmeister gehören dem Ausschuss weitere sach- und fachkundige Gemeindeglieder an.

### Abschnitt III

#### § 12

#### Schlussbestimmung

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Dies gilt auch für Änderungen dieser Satzung.

Oberhausen, den 10. Juli 2007

Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde  
Oberhausen

Siegel gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel Düsseldorf, den 5. Dezember 2007  
Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

### **Satzung zur Änderung der Ordnung der Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend an der Saar (aej-Saar)**

Die Kreissynoden der Evangelischen Kirchenkreise Ottweiler, Saarbrücken, St. Wendel und Völklingen haben auf Grund von § 1 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz) vom 11. Januar 2002 (KABl. S. 91) die folgende Satzung beschlossen:

#### **§ 1**

Die Ordnung der Arbeitsgemeinschaft der Ev. Jugend an der Saar (aej-Saar) (KABl. 2006, S. 12) wird wie folgt geändert:

1. In Ziffer 1.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.3.1, 1.3.3 und 2.3.1 werden die Wörter „Kirchenkreise Ottweiler, Saarbrücken und Völklingen“ durch die Wörter „Kirchenkreise Ottweiler, Saarbrücken, St. Wendel und Völklingen“ ersetzt.
2. In Ziffer 1.3.7, 4.2 und 4.3 werden die Wörter „Kirchenkreisen Ottweiler, Saarbrücken und Völklingen“ durch die Wörter „Kirchenkreisen Ottweiler, Saarbrücken, St. Wendel und Völklingen“ ersetzt.

#### **§ 2**

Die Satzung tritt nach Genehmigung durch die Kirchenleitung am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

	Evangelischer Kirchenkreis Ottweiler	
Siegel	gez. Unterschriften	
	Evangelischer Kirchenkreis Saarbrücken	
Siegel	gez. Unterschriften	
	Evangelischer Kirchenkreis St. Wendel	
Siegel	gez. Unterschriften	
	Evangelischer Kirchenkreis Völklingen	
Siegel	gez. Unterschriften	
	Genehmigt	
Siegel	Düsseldorf, den 10. Dezember 2007 Evangelische Kirche im Rheinland Das Landeskirchenamt	

### **Kur- und Urlauberseelsorge-Dienste in Niedersachsen 2008**

Die Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers bietet Pastorinnen und Pastoren aus den Gliedkirchen der EKD Einsätze als Kur- und Urlauberseelsorger/innen in reizvollen Regionen u.a. an der Nordsee, im Harz und an der Weser an.

Die Ausschreibungen der einzelnen Orte und Bewerbungsvorlagen finden Sie neben weiteren Informationen unter [www.kirche-im-tourismus.de](http://www.kirche-im-tourismus.de). Das Landeskirchenamt beauftragt für diesen besonderen Dienst in der Regel nach vorheriger Kontaktaufnahme mit Pastor Hartmut Schneider, Fachgebiet Kirche im Tourismus im Haus kirchlicher Dienste, Tel. (0 49 41) 95 92 51, Fax (0 49 41) 99 17 36, Mail [schneider@kirchliche-dienste.de](mailto:schneider@kirchliche-dienste.de), und erfolgter Abstimmung der Kurpredigerin/des Kurpredigers mit dem örtlichen Pfarramt. Bewerbungen sollten auf dem Dienstweg frühzeitig erfolgen.

### **Integrierte Fortbildungsangebote 2008**

771078

Az. 11-45-0:43313

Düsseldorf, 18. Dezember 2007

Im Jahr 2008 lädt das Pastoralkolleg zu besonderen integrierten Kursen ein, zu denen Theologinnen und Theologen gemeinsam mit anderen in der Kirche Mitarbeitenden eingeladen sind.

P 1.11 FeA A

#### **Spiritualität praktisch**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre sowie Haupt- und Ehrenamtliche in Leitungsverantwortung

**10.11. – 14.11.2008**

#### **Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Landespfarrer Jürgen Schweitzer, GMD Wuppertal

Professor Dr. Dr. Paul Michael Zulehner,  
Pastoraltheologe, Wien

Dipl.-Theol. und Autorin Christina Brudereck, Essen

P 3.04 FeA A

#### **Gott hat dein Wandern durch diese große Wüste auf sein Herz genommen ... (Dt 2,7)**

Kurs zur Biografiearbeit

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre und andere ehren- und hauptamtlich Verantwortliche

**21.04. – 25.04.2008**

#### **Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Dipl.-Psychologin Dorothea Damrath, Dozentin für Seelsorge und Focusing-Trainerin, Wuppertal

Renate Voswinkel, Landespfarrerin i.R., geistliche Begleiterin u. Gemeindeberaterin, Rengsdorf

P 3.05 FeA A

#### **Das Evangelium unter die Leute bringen**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre und kirchliche Mitarbeitende

**26.05. – 30.05.2008**

#### **Ökumenische Werkstatt Wuppertal**

Mit: Pfarrer Jürgen Schweitzer, Wuppertal

Pfarrer Günther Leimenstoll, Emmelshausen

Pastorin Bianca Neuhaus, GMD Wuppertal

P 4.02 FeA B

**Menschengerecht wirtschaften im Spannungsfeld der Interessen**

Auswertung von Arbeitswelt-Erkundungen in Kirche und Unternehmen

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre sowie für Mitarbeitende des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) und aus Einrichtungen der Diakonie

**1.08. – 15. 08. 2008****Evangelische Akademie im Rheinland, Bonn-Bad Godesberg**Mit: Pfarrer Peter Mörbel, Bonn-Bad Godesberg  
Pfarrer Jürgen Widera, Duisburg

P 5.01 FeA A

**Leiten und Entscheiden (1. Durchgang)**

Integrierte Kollegreihe für PfarrerInnen, leitende MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen kirchlicher oder gemeindlicher Einrichtungen sowie PresbyterInnen

**Kolleg A 21.01. – 25.01.2008 Leiten und Entscheiden****Kolleg B 22.09. – 26.09.2008 Veränderungsprozesse gestalten****Kolleg C 27.04. – 01.05.2009 Auftreten und Gewinnen**  
**Pastoralkolleg Wuppertal**Mit: Rektor Pfarrer Heiner Süsselbeck, Wuppertal  
Dieter Pohl, Leiter der Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung, Düsseldorf

P 5.05 FeA A

**Fundraising I**

Grundkurs Fundraising

Kolleg für PfarrerInnen PastorInnen, GemeindepädagogInnen DiakonInnen und andere kirchliche Mitarbeitende aller Amtsjahre

**10.03. – 14.03.2008****Beginn: 9:30 Uhr****Pädagogisch-Theologisches Institut, Bonn-Bad Godesberg**

Mit: Landespfarrer für Notfallseelsorge Joachim Müller-Lange, Niederkassel

Religionspädagogin Jutta Unruh, Landespfarramt für Notfallseelsorge, Düsseldorf

Hauptreferent: Lothar Schulz, Fundraiser

P 5.08 / FeB 01 FeA A / FeB

**Stress-Management**

Kolleg für PfarrerInnen aller Amtsjahre und für Mitarbeitende in den ersten Berufsjahren

**07.04. – 11.04.2008****Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Eva Kosin, Management-Trainerin, Körperpsychotherapie, Coaching

P 5.12 FeA A

**Das Leitbild der Gemeinde nachhaltig umsetzen**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre, hauptamtliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Gemeinde sowie PresbyterInnen

**08.09. – 12.09.2008****Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Pfarrer Herbert Großarth, Apostel-Kirchengemeinde Oberhausen

Pastorin Bianca Neuhaus, GMD Wuppertal

P 6.03 FeA A

**Zielorientierte Seelsorge (Aufbaukurs)**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre sowie für Menschen in helfenden Berufen

**03.03. – 07.03.2008****Ev. Landjugendakademie, Altenkirchen**

Mit: Pastorin Heike Wegener, Bremen

P 6.05 FeA A

**Seelsorge im Kontext von Depression und Angst**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre und andere kirchliche Mitarbeitende

**31.03. – 04.04.2008****Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Iris Müller-Friege, Pfarrerin in den Rheinischen Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie in Essen, tiefenpsychologische Körpertherapeutin

Hanno Paul, Supervisor, tiefenpsychologischer Körpertherapeut, Pfarrer im Lukas-Krankenhaus in Bünde

P 6.08 FeA A

**Kann ich Sie kurz sprechen? (Grundkurs)**

Kolleg für PfarrerInnen und PastorInnen aller Amtsjahre sowie für Menschen in helfenden Berufen

**22.09. – 26.09.2008****Pastoralkolleg Wuppertal**

Mit: Pastorin Heike Wegener, Bremen

Das Landeskirchenamt

**Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels**

769364

Az. 02-10-11:1502105

Düsseldorf, 10. Dezember 2007

Kirchengemeinde:

Geilenkirchen

Kirchenkreis:

Jülich

Umschrift des Kirchensiegels: Evangelische Kirchengemeinde Geilenkirchen



Das Landeskirchenamt

### **Bekanntgabe über das Außergebrauch- oder Außergeltungsetzen von Kirchensiegeln**

771659

Az. 02-10-11:1501815 Düsseldorf, 20. Dezember 2007

Das Siegel – Normal- und Kleinsiegel – der Ev. Kirchengemeinde Freisenbruch-Horst-Eiberg, Kirchenkreis Essen-Süd, mit drei Punkten als Beizeichen, wird mit sofortiger Wirkung außer Gebrauch gesetzt.

Das Landeskirchenamt

771696

Az. 02-10-11:1502302 Düsseldorf, 20. Dezember 2007

Das Siegel – Normal- und Kleinsiegel – der Ev. Kirchengemeinde Andernach, Kirchenkreis Koblenz, mit zwei Punkten als Beizeichen, wird mit sofortiger Wirkung außer Gebrauch gesetzt.

Das Landeskirchenamt

### **Personal- und sonstige Nachrichten**

#### **Ordinationen:**

Prädikantin Christina Brudereck, Kirchengemeinde Essen Altstadt, Kirchenkreis Essen-Mitte, am 2. Dezember 2007.

Pfarrerin z.A. Iris Döring am 21. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Freisenbruch-Horst-Eiberg, Kirchenkreis Essen-Süd.

Pfarrer z.A. Dr. Georg Freuling am 31. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Krefeld-Ost, Kirchenkreis Krefeld-Viersen.

Prädikantin Sabine Glaus-Sieger, Kirchengemeinde Saarlouis, Kirchenkreis Völklingen, am 2. Dezember 2007.

Prädikant Alexander Haas, Kirchengemeinde Prüm, Kirchenkreis Trier am 18. November 2007.

Prädikant Volker König, Vereinigte Ev. Kirchengemeinde Gemarkte in Wuppertal-Barmen, Kirchenkreis Wuppertal, am 22. November 2007.

Pfarrerin z.A. Sabine Lindemeyer am 21. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Köln-Höhenberg-Vingst, Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch.

Pfarrer z.A. Christof Mudrack am 7. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Kotthausen, Kirchenkreis An der Agger.

Pfarrer z.A. Marc Platten am 14. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Gummersbach, Kirchenkreis An der Agger.

Prädikant Reinhard Pönitz, Kirchengemeinde Lindlar, Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch, am 2. Dezember 2007.

Pfarrer z.A. Hartmut Sitzler am 28. Oktober 2007 in der Kirchengemeinde Waldsolms-Nord, Kirchenkreis Braunsfeld.

Pfarrerin z.A. Maren Strüwe am 18. November 2007 in der Friedens-Kirchengemeinde Düsseldorf, Kirchenkreis Düsseldorf.

Prädikant Bruno Zielenbach, Kirchengemeinde Denklingen, Kirchenkreis An der Agger, am 4. November 2007.

### **Verlust des Rechts und der Pflicht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung:**

Bei der ehemaligen Pfarrerin im Hilfsdienst Annette Mengen sind das Recht und die Pflicht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verloren gegangen.

### **Berufungen von Pfarrerinnen und Pfarrern:**

Pfarrerin im Probedienst Claudia von Aswegen in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Ehemalige Pfarrerin im Probedienst Ulrike Bartkiewitz in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Ehemalige Pfarrerin im Probedienst Gabriela Köster in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Pfarrerin im Probedienst Carmen Lamsfuß in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Ehemaliger Pfarrer im Probedienst Alexander Maurer in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Pfarrer im Probedienst Stefan Richert in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Pastorin im Sonderdienst Sabine Röser-Blase in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Harald Steffes in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

Pfarrerin im Probedienst Eva Zoske-Dernóczy in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

### **Übertragungen von Pfarrstellen:**

Pfarrerin Sabine Röser-Blase mit Wirkung vom 20. Dezember 2007 die 2. Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Dinslaken, Kirchenkreis Dinslaken.

Pfarrerin Gabriela Köster mit Wirkung vom 15. Dezember 2007 die 2. Pfarrstelle des Kirchenkreises Düsseldorf.

Pfarrerin Claudia von Aswegen mit Wirkung vom 15. Dezember 2007 die 41. Pfarrstelle des Kirchenkreises Düsseldorf.

Pfarrer Heinz-Werner Frantzmänn mit Wirkung vom 15. Dezember 2007 die 42. Pfarrstelle des Kirchenkreises Düsseldorf.

Pfarrerin Eva Zoske-Dernóczy mit Wirkung vom 20. Dezember 2007 die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Homberg, Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann.

Pfarrer Alexander Maurer mit Wirkung vom 15. Dezember 2007 die 1. Verbandspfarrstelle für Erteilung ev. Religionslehre an Höheren Schulen des Stadtkirchenverbandes Essen.

Pfarrerin Ulrike Bartkiewitz mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 2. Pfarrstelle der Evangelischen Reformationskirchengemeinde Neuss, Kirchenkreis Gladbach-Neuss.

Pfarrerin Jutta Wagner mit Wirkung vom 21. Dezember 2007 die 2. Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Wegberg, Kirchenkreis Jülich.

Pfarrerin Carmen Lamsfuß mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 5. Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Koblenz-Mitte, Kirchenkreis Koblenz.

Pfarrer Jens Schrader mit Wirkung vom 1. Januar 2008 die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Meisenheim, Kirchenkreis An Nahe und Glan.

Pfarrer Peter Sorg mit Wirkung vom 1. Januar 2008 die 3. Pfarrstelle des Kirchenkreises Saarbrücken.



Pfarrer Joachim Lenz mit Wirkung vom 1. Januar 2008 die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Enkirch, Kirchenkreis Simmern-Trarbach.

Pfarrer Karl-Heinz Leppelmann mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 7. Pfarrstelle des Kirchenkreises Solingen.

Pfarrerin Renate Tomalik mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 8. Pfarrstelle des Kirchenkreises Solingen.

Pfarrerin Astrid Klumb mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 9. Pfarrstelle des Kirchenkreises Solingen.

Pfarrer Gunnar Krüger mit Wirkung vom 1. Januar 2008 die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Ohligs, Kirchenkreis Solingen.

Pfarrer Stefan Richert mit Wirkung vom 15. Dezember 2007 die 16. Pfarrstelle des Kirchenkreises Wuppertal.

#### Freistellung:

Pfarrerin Wiebke Dankowski, Kirchengemeinde Alsdorf (2. Pfarrstelle), mit Wirkung vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Oktober 2010 unter Verlust der Pfarrstelle.

#### Abberufung:

Pfarrer Hubertus Hahmann, Kirchengemeinde Dillingen (1. Pfarrstelle), mit Wirkung vom 1. Dezember 2007.

#### Bestätigt:

Die Wahl des Pfarrers Wolfgang Eickhoff, Raubach, zum Assessor des Kirchenkreises Wied.

#### Ernennungen von Beamtinnen und Beamten:

Beatrix Allgeier vom Theodor-Fliedner-Gymnasium Düsseldorf-Kaiserswerth zur Oberstudienrätin i.K.

Kirchenverwaltungs-Amtfrau Astrid Ducqué, Gemeindeamt Köln-West, zur Kirchenverwaltungs-Amtsärztin.

Kirchen-Verwaltungsrat Andreas Eck, Kirchenkreis Simmern-Trarbach, zum Kirchen-Oberverwaltungsrat.

Kirchenverwaltungs-Oberinspektorin Sigrid Gutt, Kirchenkreis Jülich, zur Kirchenverwaltungs-Amtfrau.

Steffen Höhn vom Theodor-Fliedner-Gymnasium Düsseldorf-Kaiserswerth zum Oberstudienrat i.K.

Janett Krause vom Amos-Comenius-Gymnasium Bonn-Bad Godesberg zur Oberstudienrätin i.K.

Kirchenverwaltungs-Oberinspektor Uwe Michalzik, Verwaltungsverband Düsseldorf, zum Kirchenverwaltungs-Amtmann.

Peter Pick vom Amos-Comenius-Gymnasium Bonn-Bad Godesberg zum Oberstudienrat i.K.

Frank Pradel vom Theodor-Fliedner-Gymnasium Düsseldorf-Kaiserswerth zum Oberstudienrat i.K.

Kirchenverwaltungs-Amtsrat Wolfgang Röhl, Kirchengemeinde Dinslaken, zum Kirchenverwaltungs-Oberamtsrat.

Cordula Schulte-Sprenger, Amos-Comenius-Gymnasium Bonn Bad-Godesberg, unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Studienrätin i.K.

Dr. Michael Wolfertz, Amos-Comenius-Gymnasium Bonn Bad-Godesberg, zum Studienrat z.A. i.K. unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe.

#### Überleitung:

Kirchenverwaltungs-Amtmann Wolfgang Haid vom Kirchenkreis Moers in den Dienst des Gemeindeverbandes der Evangelischen Kirchengemeinden in Rheinhausen und Rumeln-Kaldenhausen unter gleichzeitiger Ernennung zum Kirchenverwaltungs-Amtsrat.

#### Entlassen:

Pastor im Sonderdienst Thomas Fresia mit Ablauf des 1. Dezember 2007.

Pfarrerin im Probedienst Sigrid Haarmann mit Ablauf des 7. Dezember 2007.

Pastorin im Sonderdienst Ulrike Schalenbach mit Ablauf des 31. Dezember 2007.

Pastorin im Sonderdienst Lou Ann Sellers mit Ablauf des 31. Dezember 2007.

Pastor im Sonderdienst Ulf Steidel mit Ablauf des 10. Dezember 2007.

#### Freistellung im Altersteildienst:

Pfarrer Horst Leschke, Kirchenkreis Leverkusen, vom 1. Januar 2008 bis 30 Juni 2009.

#### Eintritt in den Ruhestand:

Kirchen-Oberverwaltungsrat Manfred Becker vom Kirchenkreis Krefeld zum 1. Januar 2008.

Pfarrerin Elke Dust, Kirchengemeinde Sohren, mit Wirkung vom 1. Januar 2008.

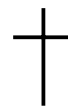
Pfarrer Rainer Kunick, Kreuzkirchengemeinde Wetzlar, Kirchenkreis Wetzlar, mit Wirkung vom 1. Januar 2008.

Pfarrer i.W. Peter Meffert mit Wirkung vom 1. Januar 2008.

Pfarrer i.W. Hubertus Raba, Kirchenkreis Koblenz, mit Wirkung vom 1. Januar 2008.

Kirchenverwaltungs-Oberamtsrat Heinz-Günter Wegmann vom Gemeindeverband Evangelischer Kirchengemeinden in Rheinhausen und Rumeln-Kaldenhausen zum 1. Januar 2008.

Pfarrer Jörg Wilhelm, Nathanael-Kirchengemeinde Köln-Bilderstöckchen, Kirchenkreis Köln-Nord, mit Wirkung vom 1. Januar 2008.



*Der du mich tröstest in Angst,  
sei mir gnädig und erhöre mein Gebet!  
Psalm 4,2*

#### Verstorben sind:

Pfarrer i.R. Helmut Neuse am 15. November 2007 in Essen, zuletzt Pfarrer in der Kirchengemeinde Essen-Haarzopf, geboren am 21. Juni 1910 in Essen-Haarzopf, ordiniert am 8. November 1936 in Essen-Haarzopf.

Pfarrer i.R. Ursula Sonntag am 1. Dezember 2007 in Düren, zuletzt Pfarrerin in der Evangelischen Gemeinde zu Düren, geboren am 17. Oktober 1936 in Berlin, ordiniert am 27. Juni 1965 in Wuppertal-Elberfeld.

**Errichtungen von Pfarrstellen:**

Beim Kirchenkreis Jülich ist mit Wirkung vom 31. Dezember 2007 eine 9. Pfarrstelle zur Erteilung von ev. Religionsunterricht errichtet worden.

In der Kirchengemeinde Wegberg, Kirchenkreis Jülich, ist mit Wirkung vom 1. November 2007 eine 2. Pfarrstelle, 25 % Gemeindedienst, 28,5 % ev. Religionsunterricht an Grundschulen, errichtet worden.

In der Kirchengemeinde Volberg-Forsbach-Rösrath, Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch, ist mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 eine 5. Pfarrstelle (Entlastung des Superintendenten) errichtet worden.

**Aufhebungen von Pfarrstellen:**

In der Kirchengemeinde Berghem-Zieverich-Elsdorf, Kirchenkreis Köln-Nord, ist mit Wirkung vom 1. Dezember 2007 die 1. Pfarrstelle aufgehoben worden.

In der Kirchengemeinde Wetzlar, Kirchenkreis Wetzlar, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2008 die 6. Pfarrstelle aufgehoben worden.

**Pfarrstellenausschreibungen:**

Die Evangelische Kirche im Rheinland sucht zum 1. Juli 2008 Theologinnen und Theologen zur Besetzung von zehn Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen). MbA-Stellen können in allen Arbeitsfeldern pfarramtlichen Dienstes eingerichtet werden. Die Berufung in eine mbA-Stelle erfolgt durch das Landeskirchenamt. Es richtet sich bei seiner Entscheidung nach der im zentralen Bewerbungsverfahren erreichten Punktzahl. Einzelheiten zum zentralen Bewerbungsverfahren können auf der Internetseite [www.ekir.de/mba](http://www.ekir.de/mba) eingesehen werden. MbA-Stellen werden unbefristet übertragen und nach Besoldungsgruppe A 12 besoldet. Bewerben können sich Theologinnen und Theologen, die das Zeugnis der Anstellungsfähigkeit der Evangelischen Kirche im Rheinland haben. Wir bitten Sie, Ihre Bewerbung (dreifach) innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen im Kirchlichen Amtsblatt an das Landeskirchenamt, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf, zu richten.

Die Evangelische Kirche im Rheinland sucht zum 1. Juli 2008 fünf Vikarinnen und Vikare zur Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe. Probendienststellen können in allen Arbeitsfeldern pfarramtlichen Dienstes eingerichtet werden. Die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfolgt für die Vikarinnen und Vikare, die das zentrale Bewerbungsverfahren für den pfarramtlichen Dienst erfolgreich durchlaufen haben. Einzelheiten zum zentralen Bewerbungsverfahren können auf der Internetseite [www.ekir.de/mba](http://www.ekir.de/mba) eingesehen werden. Nach Beendigung des Probendienstes und nach Bewährung in diesem Dienst werden diese Theologinnen und Theologen in der Regel unter Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit auf Pfarrstellen mit besonderem Auftrag berufen. Wir bitten Sie, Ihre Bewerbung (dreifach) innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen im Kirchlichen Amtsblatt an das Landeskirchenamt, Postfach 300339, 40403 Düsseldorf, zu richten.

Die 3. kreiskirchliche Pfarrstelle des Kirchenkreises Aachen zur Erteilung evangelischer Religionslehre am Berufskolleg für Technik, Hauswirtschaft, Sozial- und Gesundheitswesen in Alsdorf ist zum 1. August 2008 im

uneingeschränkten Dienst auf Vorschlag der Kirchenleitung wieder zu besetzen. Die Bewerberin/Der Bewerber sollte Freude am Unterrichten haben und sich auf viele unterschiedliche Lerngruppen einstellen können. Sie/Er sollte bereit sein für die Auseinandersetzung mit religiösen Fragen, die junge Menschen in der Ausbildung oder in der Qualifizierungsphase für eine Ausbildung bewegen. Die Vertrautheit mit aktuellen religionspädagogischen Konzepten und deren Umsetzung, das Einbringen in die Arbeit der Bildungsgänge an der Schule und die qualifizierte Vertretung des Faches gegenüber den Betrieben werden erwartet. Schwerpunktmäßig wird die Bewerberin/der Bewerber in Alsdorf in den Bereichen des Berufsgrundschuljahres und der Berufsvorbereitung/Berufsorientierung sowie den Bildungsgängen des dualen Systems eingesetzt werden. Dieser Schwerpunkt erfordert eine besondere Bereitschaft, Jugendliche, die in einer lebenspraktisch schwierigen Situation sind, zu begleiten. Dabei sollte sie/er sich aktiv an der Weiterentwicklung des Lernkonzeptes in diesem Bereich in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen und den Sozialarbeitern beteiligen. Darüber hinaus freut sich ein Team von Religionslehrerinnen auf die Zusammenarbeit. Eine aufgeschlossene Arbeitsgemeinschaft im Kirchenkreis bietet die Möglichkeit des Austausches. Die Teilnahme an Fortbildungen der Arbeitsgemeinschaft und für Neueinsteiger in ein schulisches Funktionspfarramt der berufsbegleitende Kurs des PTI sind verbindlich. Die Tradition, dass die Funktionspfarrämter gut im Kirchenkreis verwurzelt sind, soll fortgeführt werden. Weitere Informationen zur Schule können der Homepage [www.bk-alsdorf.de](http://www.bk-alsdorf.de) entnommen werden. Für Rückfragen stehen die Bezirksbeauftragte des Kirchenkreises Aachen, Pfarrerin F. Keden-Obrikat, Tel. (02 41) 57 47 73, [keden-obrikat@axan.de](mailto:keden-obrikat@axan.de), und Superintendent Bruckhoff, Tel. (02 41) 45 31 18, [superintendentur.aachen@ekir.de](mailto:superintendentur.aachen@ekir.de), zur Verfügung. Bewerbungen sind innerhalb von drei Wochen nach Erscheinen dieses Amtsblattes an das Landeskirchenamt, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf, zu richten.

Die 5. Pfarrstelle des Kirchenkreises Jülich (Telefon-Seelsorge im Bereich Düren/Heinsberg/Jülich mit der Dienststelle Düren) ist zum 1. April 2008 im uneingeschränkten Dienst auf Vorschlag der Kirchenleitung wieder zu besetzen. Die ökumenische Telefon-Seelsorge Düren berät und begleitet mit ihrem Gesprächsangebot Menschen in schwierigen Lebenslagen rund um die Uhr (auch über Internet). Diese Arbeit wird von zwei hauptamtlichen Fachkräften (100%), einer Sekretärin (50%) und zzt. 60 Ehrenamtlichen geleistet. Der Kirchenkreis erwartet: eine Qualifikation im seelsorglich-beraterischen Bereich sowie eine Ausbildung in Gruppenleitung bzw. Supervision, Erfahrung in der Aus- und Weiterbildung ehrenamtlich Mitarbeitender, Teamfähigkeit und Flexibilität. Vorerfahrungen im Bereich der Telefon-Seelsorge sind wünschenswert. Zu den Aufgaben gehören u.a. die Auswahl und Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die Leitung von Gruppen, Dienst am Telefon, Organisation des Schichtdienstes, Öffentlichkeitsarbeit, die Außenvertretung der Telefon-Seelsorge und die Zusammenarbeit mit kirchlichen und psycho-sozialen Institutionen. Die Leitung der Stelle wird vom Kuratorium jeweils für drei Jahre gewählt. Für die nächsten drei Jahre ist die katholische Mitarbeiterin, die ihren Dienst am 1. Februar beginnt, als Leitung gewählt. Die Bewerbungsfrist beträgt drei Wochen ab Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes. Bewerbungen sind an das Landeskirchenamt, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf, zu richten.

In der Kirchengemeinde Übach-Palenberg, Kirchenkreis Jülich, ist die 3. Pfarrstelle zur Entlastung des Superintenden-

ten mit einem Stellenumfang von 100% ab dem 1. März 2008 auf Vorschlag der Kirchenleitung zu besetzen. Die Evangelische Kirchengemeinde Übach-Palenberg besteht erst seit dem 1. Januar 2007 – nach der Fusion der beiden Ev. Kirchengemeinden auf dem Gebiet der Stadt Übach-Palenberg. Die Kirchengemeinde in der Stadt Übach-Palenberg mit 25.000 Einwohnern ist eine Diasporagemeinde mit 5.400 Gemeindegliedern, vier Predigtstätten und angeschlossenen Gemeindezentren. Die Gemeinde wird bis zur Presbyteriumswahl im Februar 2008 von einem Bevollmächtigtenausschuss geleitet. Veränderungen der Gemeinde- und Gebäudestrukturen und Konzepte sind im Zuge der Fusion für die nahe Zukunft zu entwickeln. Die Gemeinde ist in ihrer Arbeit dem konziliaren Prozess für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung verpflichtet. Ein Schwerpunkt der Gemeindegemeinschaft liegt in der offenen und mobilen Jugendarbeit. Die Gemeinde beschäftigt einen Jugendmitarbeiter für die mobile Jugend- und Projektarbeit. Eine zweite Stelle für eine Jugendmitarbeiterin oder einen Jugendmitarbeiter für multikulturelle Jugendarbeit und niedrigschwellige Angebote in der mobilen Jugendarbeit für den Stadtbezirk Boscheln ist zur Besetzung ausgeschrieben. Die Gemeinde ist im Zuge der Fusion offen für neue Wege und Schwerpunkte in der Gemeindegemeinschaft. Da auch die 1. Pfarrstelle in der Gemeinde gerade neu besetzt wurde, liegt hier eine Chance für einen kreativen Neuanfang, bei dem auf eine große Zahl verlässlicher ehren- und hauptamtlich Mitarbeitender zu zählen ist. Die Gemeinde ist eingebunden in die Region Geilenkirchen, zu der die Gemeinden Gangelt, Selkant, Waldfeucht und Geilenkirchen zählen. Gegenseitige Vertretung, Entlastung und Predigtstätten-tausch in der Region sind eine Selbstverständlichkeit. In der Stadt Übach-Palenberg sind alle Schulformen vorhanden. Dem ehemaligen Kindergarten der Gemeinde, der als Elternverein geführt wird, ist die Gemeinde weiterhin eng verbunden. Bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung oder einem geeigneten Haus innerhalb der Gemeinde sind wir gerne behilflich. In der Kirchengemeinde ist der Unions-Katechismus in Gebrauch. Weitere Fragen beantwortet gerne Superintendent Pfarrer Jens Sannig, Tel. (0 24 51) 4 14 08. Bewerbungen senden Sie bitte innerhalb der nächsten drei Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes an das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf.

#### **Stellenausschreibung:**

Die Evangelische Kirche im Rheinland bereitet in einem mehrjährigen, bis 31. Dezember 2012 angelegten Prozess die Umstellung von der kameralistischen Haushaltsführung auf ein einheitliches, doppisches System vor. Die Umstellung wird u.a. von einem seit 2006 bestehenden Projektteam begleitet, welches nun um weitere Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ergänzt werden soll. Daher sucht das Landeskirchenamt für das Projektteam Neues Kirchliches Finanzwesen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Sachbearbeiterin/einen Sachbearbeiter im gehobenen Kirchlichen Verwaltungsdienst. Zu dem Aufgabenbereich der Stelle gehören die Mitwirkung bei der Umstellung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise auf NKF im Blick auf inhaltliche und organisatorische Fragen (z.B. Projektplanung und Info-Veranstaltungen zur Umstellung vor Ort), die Einrichtung der entsprechenden Buchungssoftware (Installation in den Verwaltungsämtern, Durchführung von Softwareschulungen, Teilnahme an Workshops, Präsentationen und Schulungsveranstaltungen) sowie die Gewährleistung des First-Level-Supports. Zur Erfüllung der oben genannten Aufgaben erwarten wir von der Bewerberin oder dem Bewerber insbesondere: Kenntnisse der

Organisationsstrukturen der rheinischen Kirche, umfassende Kenntnisse der kaufmännischen Buchführung inkl. der rechtlichen Vorschriften, Kenntnisse in Buchhaltungsprogrammen mit der Bereitschaft, sich intensiv in die Mach-Software einzuarbeiten. Ebenso setzen wir Teamfähigkeit und Selbstständigkeit voraus; methodisch-didaktische sowie Kenntnisse des Projektmanagements sind von Vorteil. Die Besetzung der Stelle soll bis zu einer Besoldung nach A 11 BBesO bzw. einer vergleichbaren Entgeltgruppe erfolgen. Je nach persönlichen Voraussetzungen ist auf Grund der Budgetierung der Personalkosten für das Projektteam NKF gegebenenfalls auch eine Besetzung der Stelle mit einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter möglich, die oder der zurzeit eine darüber liegende Besoldung oder Vergütung erhält. Da das Projekt „Neues Kirchliches Finanzwesen“ bis Ende 2012 befristet ist, erfolgt die Besetzung befristet bis zum 31. Dezember 2012. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können daher ggf. nur über den Weg der Abordnung beschäftigt werden. Wenn Sie Interesse an den beschriebenen Aufgaben haben, richten Sie Ihre Bewerbung bitte bis zum 11. Februar 2008 an Verwaltungsdirektor Rüdiger Rentzsch, Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf. Auskünfte erteilt Ihnen gerne die Projektleiterin Frau Füten, Tel. (02 11) 45 62-440.

Das Pädagogisch-Theologische Institut (PTI) ist das religionspädagogische Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland. Es fördert auf landeskirchlicher Ebene das Lehren und Lernen in Schule und Gemeinde. Das bedeutet: Es beschäftigt sich mit theologischen Fragen aus gemeindepädagogischer und religionsdidaktischer Perspektive und hält dazu unterschiedliche Arbeitsbereiche vor: schulische Arbeit (SU), Konfirmandenarbeit (KA), integrative Arbeit mit Menschen mit und ohne Behinderung (AbI), religionspädagogische Arbeit mit Erzieherinnen und Erziehern in Tageseinrichtungen für Kinder (EL). Diese Arbeitsbereiche und ihre Verbindung machen das besondere religionspädagogische Profil des PTI aus. Im Bereich Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden (KA) ist zum 1. August 2008 die Stelle einer Dozentin/eines Dozenten zu besetzen. Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder eine Pädagogin/einen Pädagogen mit folgenden Qualifikationen: Erfahrungen und Reflexion lebendiger, handlungsorientierter Konfirmandenarbeit, Fähigkeit zu konzeptioneller gemeindepädagogischer Arbeit, Fähigkeit zur zielgruppenorientierten Kommunikation, Bereitschaft und Fähigkeit zu Kooperation und Teamarbeit, Fähigkeit zu Leitung und Partizipation. Schwerpunkte der Tätigkeit sind: Fortbildung für Unterrichtende (haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Konfirmandenarbeit), Beratung von Unterrichtenden, Presbyterien, Pfarrkonventen, Kirchenkreisen, Mitarbeit im gemeindepädagogischen Vikariat, Konzeptionsentwicklung und Erstellen von Materialien für die Konfirmandenarbeit. Die Berufung auf diese Stelle erfolgt durch die Kirchenleitung (für Pfarrer/Pfarrerinnen auf die Dauer von acht Jahren. Anstellungsfähigkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland wird vorausgesetzt). Rückfragen und schriftliche Bewerbungen bis 1. März 2008 an: Evangelische Kirche im Rheinland über Leitende Dozentin Dr. Ulrike Baumann, Pädagogisch-Theologisches Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland, Haus der Begegnung, Mandelbaumweg 2, 53177 Bonn, Tel. (02 28) 95 23-112.

#### **Stellenausschreibungen:**

(ohne Textverantwortung des Landeskirchenamtes)

Die Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar suchen zum 15. Oktober 2008 eine Referentin/einen Referenten für Öffentlichkeitsarbeit (Dienstumfang 75%). Durch Ruhestand

der bisherigen Stelleninhaberin wird diese Stelle frei. Das Presse- und Öffentlichkeitsreferat besteht seit knapp 25 Jahren und ist den Kreissynodalvorständen der Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar unterstellt. Mit diesem Fachbereich wird die Rolle der Evangelischen Kirche als Gesprächspartnerin für Fragen der Zeit deutlich gemacht und das kirchliche Profil im medialen Raum verstärkt. Die 54 Gemeinden in den Kirchenkreisen mit 86.000 evangelischen Gemeindegliedern sind meist ländlich geprägt und liegen zwischen Braunfels, Wetzlar und Gießen, malerisch zwischen dem Westerwald, Rothaargebirge und Taunus. Sie bilden eine Exklave der Evangelischen Kirche im Rheinland inmitten der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau. Der Dienstsitz der Öffentlichkeitsarbeit ist in Wetzlar. Folgende Aufgabenfelder sollen kontinuierlich fortgeführt werden: Pflege und Vermittlung von Kontakten sowie Zusammenarbeit mit den Medien in der Region (auch Lokalberichterstattung), aktuelle Themen der evangelischen Kirche und gesellschaftsrelevante Fragen in die Öffentlichkeit transportieren, öffentlichkeitsrelevante Themen der Gesamtkirche den Menschen vermitteln, Begleitung von kreiskirchlichen Veranstaltungen mit Werbung und Pressearbeit, einzelne Gemeinden bei eigenen Veranstaltungen, Werbung und bei Fragen der Öffentlichkeitsarbeit beraten und begleiten, ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit fördern und schulen, Recherche und Unterstützung bei Stellungnahmen der Kirchenkreise und seiner Einrichtungen sowie inhaltliche Pflege der Internetauftritte sowie Beratung der Kreissynodalvorstände und Superintendenten, Zusammenarbeit mit dem Öffentlichkeitsreferat und der Pressestelle der EKIR, Zusammenarbeit mit kirchlichen Medien (zum Beispiel epd und „chrismon plus rheinland“, Gemeinschaftswerk Evangelischer Publizistik). Folgende Qualifikationen werden erwartet: abgeschlossenes Studium oder Volontariat sowie Berufserfahrung im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder des Journalismus oder vergleichbare berufliche Qualifikation, theologische Grundkenntnisse, kirchliche Bindung und Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche, Bereitschaft zur Weiterbildung. Sie haben die Möglichkeit, in dieser Stelle ein hohes Maß an Eigenverantwortung und persönlichem Engagement sowie Teamfähigkeit einzubringen. Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft werden vorausgesetzt. Daneben erfordert Ihre Arbeit ein ressortübergreifendes Denken, Flexibilität und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Gremien und Interessengruppen, Sensibilität und Durchhaltevermögen. Die Vergütung erfolgt nach BAT-KF. Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 20. Februar 2008 an die Kirchenkreise Braunfels und Wetzlar, Postfach 1446, 35524 Wetzlar. Für Rückfragen stehen zur Verfügung: Superintendentur, Frau Hartmann, Tel. (0 64 41) 40 09-28, Öffentlichkeitsreferat, Frau Stiewink, Tel. (0 64 41) 40 09-13.

Die im Süden der Stadt Köln gelegenen Ev. Kirchengemeinden Köln-Bayenthal (rd. 2.500 Gemeindeglieder) und Sürth-Weiß (rd. 3.200 Gemeindeglieder) suchen gemeinsam zum 1. Oktober 2008 eine B-Kirchenmusikerin/einen B-Kirchenmusiker, da der jetzige Stelleninhaber wegen des Eintritts in den Ruhestand ausscheidet. Für die kirchenmusikalische Arbeit besteht eine gemeinsame Konzeption mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 26,25 Wochenstunden. Der Umfang des Dienstes in der Gemeinde Bayenthal beträgt 20,0 Wochenstunden, in der Gemeinde Sürth-Weiß mindestens 6,25 Wochenstunden. Es ist vorgesehen, die Anstellungsverhältnisse mit den beiden Anstellungsträgern getrennt zu vereinbaren. Wir wünschen uns eine zur Freude am Singen und Musizieren anregende kirchenmusikalische

Aufbauarbeit. Dazu suchen wir eine Musikerin/einen Musiker, die/der sich dafür engagiert, mit Anfängern und Fortgeschrittenen traditionelle und moderne Kirchenmusik zu gestalten. Erfahrung im Leiten von Chorwerken mit Orchesterbegleitung ist erwünscht. Zur Finanzierung und Unterstützung von kirchenmusikalischen Aufführungen steht ein engagierter Förderverein für die Kirchenmusik mit zzt. 60 Mitgliedern an der Reformationskirche in Bayenthal zur Seite. Die Aufgaben umfassen im Einzelnen die sonn- und feiertägliche musikalische Gottesdienstgestaltung in Bayenthal, die musikalische Gesamtplanung des Kirchenjahres mit Aufführungen in beiden Gemeinden, die Fortführung der Kantoreien in Sürth und Bayenthal, die gemeinsame Auftritte gewohnt sind, die Fortführung eines an die örtliche Grundschule angebotenen Kinderchores in Sürth, der Aufbau einer Jugendmusikgruppe in Bayenthal, Amtshandlungen und Schulgottesdienste in Bayenthal sowie die Kooperation mit einer/einem weiteren nebenamtlichen Organistin/Organisten in Sürth. Die Reformationskirche (350 Sitzplätze) in Bayenthal ist ausgestattet mit einer Peter-Orgel (III/35) mit elektrischer Traktur (Bj. 1961, saniert 2005); die Auferstehungskirche zu Sürth verfügt über eine Orgel (II/15) mit mechanischer Traktur (Bj. 1990); Beide Orgeln befinden sich in einem sehr guten und gepflegten Zustand. Als weitere Instrumente stehen mehrere Klaviere und ein Flügel zur Verfügung. Die Vergütung bemisst sich in der Ev. Kirchengemeinde Köln-Bayenthal bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach Entgeltgruppe 9 bzw. 10 BAT-KF; für das Beschäftigungsverhältnis mit der Ev. Kirchengemeinde Sürth-Weiß wird eine gleiche Eingruppierung angestrebt. Ihre schriftliche Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum 29. Februar 2008 an das Ev. Gemeindeamt Köln-Erft, Lindenthalgürtel 30, 50935 Köln. Weitere Auskünfte erteilen Pfarrer Dr. Bernhard Seiger, Tel. (02 21) 38 31 01, Pfarrer Gerald Warnecke, Tel. (0 22 36) 6 58 12, und der beratende Kreiskantor Thomas Wegst, Tel. (0 22 03) 80 02 77.

Im Kirchenkreis Lennep ist sofort die Stelle der Synodalen Jugendreferentin/des Synodalen Jugendreferenten mit 75%igem Stellenanteil (im Umfang von 29 Stunden pro Woche) wieder zu besetzen. Die Stelle ist zunächst auf drei Jahre befristet. Wir suchen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit doppelter Qualifikation. Zum Aufgabenbereich der Stelle gehören die Unterstützung der in der Jugendarbeit handelnden ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen durch fachliche Beratung, persönliche Begleitung, Schulung sowie durch die Eröffnung der Zugänge zum öffentlichen Zuschusswesen, Förderung der Kinder- und Jugendarbeit in den Kirchengemeinden und angeschlossenen christlichen Verbänden (CVJM, EC, VCP) durch Konzeptentwicklung, Jugendhilfeplanung sowie Beratung der Presbyterien und Vorstände, Förderung von Kirchenkreisprojekten und gemeindeübergreifender Arbeit im Kinder- und Jugendbereich, Durchführung von Freizeiten und Seminaren mit Modellcharakter, Gestaltung von Jugendgottesdiensten, die Kontaktpflege zur Landeskirche, Vertretung der Interessen der evangelischen Jugendarbeit in den kommunalen Gremien und in der Öffentlichkeit, Kontaktpflege mit anderen Trägern von Kinder- und Jugendarbeit. Die Tätigkeit setzt Erfahrungen in den unterschiedlichen Bereichen christlicher Jugendarbeit voraus. Das Haus der Kirche in Lennep bietet vielfältige Möglichkeiten wie eine religionspädagogische Handmediothek, Räume für Veranstaltungen und einen Computerarbeitsplatz. Eine Sekretärin steht Ihnen anteilig zur Verfügung. Das Referat ist Teil der Abteilung Kinder, Jugend, Bildung. Die Bezahlung erfolgt je nach individueller Voraussetzung nach den

Bestimmungen des BAT-KF. Wenn Sie sich für die Stelle interessieren, bewerben Sie sich bitte bis zum 31. Januar 2008 beim Evangelischen Kirchenkreis Lennep, Fachausschuss Kinder, Jugend, Bildung, Geschwister-Scholl-Staße 1a, 42897 Remscheid. Auskunft erteilt der Abteilungsleiter Pfarrer Jochen Robra, Tel. (0 21 91) 61 09 48, [robra@jochen-robra.de](mailto:robra@jochen-robra.de).

Die Vereinigten Kreissynodalvorstände der Kirchenkreise An Sieg und Rhein, Bad Godesberg-Voreifel und Bonn suchen für die Leitung ihres gemeinsamen Schulreferates (1,5 Stellen) möglichst ab dem 1. April 2008 eine Theologin/einen Theologen oder eine Lehrerin/einen Lehrer (mit der Lehrbefähigung für Sek I, Sek II) für das Amt der Schulreferentin/des Schulreferenten. Der Dienstumfang beträgt 100%. Die Stelle wird unbefristet im Angestelltenverhältnis besetzt. Die Vergütung erfolgt nach BAT-KF. Das Arbeitsfeld der Schulreferentin/des Schulreferenten umfasst die allgemeinbildenden Schulen im Bereich der Evangelischen Kirchenkreise An Sieg und Rhein, Bad Godesberg-Voreifel und Bonn. Erwartet werden theologische und religionspädagogische Kompetenz, Unterrichtserfahrung, kollegiale Zusammenarbeit mit dem zweiten Schulreferenten, Bereitschaft zu kontinuierlicher eigener Fortbildung. Zu den Aufgaben gehören die Leitung des Schulreferates, die Planung, Organisation und Durchführung der Fortbildung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern sowie deren individuelle Beratung, die Qualifizierung von Lehrkräften ohne Fachausbildung zur Erteilung von Religionsunterricht (Zertifikats- oder Neigungsfachkurse), die Kontaktpflege und die Zusammenarbeit mit den Schulen, den Schulleitungen, den staatlichen Aufsichtsbehörden und den örtlichen Schulträgern sowie der Abteilung Erziehung und Bildung des Landeskirchenamtes der EKIR, die Förderung der Kontakte zwischen Schule und Kirchengemeinde, die Unterstützung der Kirchengemeinden zur Förderung der schulbezogenen Arbeit (z. B. Schulgottesdienst, ev. Kontaktstunde, offene Ganztagschule), die Zusammenarbeit mit den benachbarten Schulreferaten, die Zusammenarbeit mit den katholischen Schulreferaten in der Region. Auskunft erteilen: Schulreferentin Elisabeth Thissen, Tel. (02 28) 68 80-180 oder (02 28) 93 49 41 96, und Pfarrer Christian Werner, Tel. (02 28) 32 19 26. Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2008 an den Vorsitzenden der Vereinigten Kreissynodalvorstände An Sieg und Rhein, Bad Godesberg-Voreifel und Bonn, Pfarrer Christian Werner, Postfach 29 52, 53019 Bonn, zu richten.

Der Kirchenkreis Wesel sucht für das Verwaltungsamt zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Verwaltungsangestellte/einen Verwaltungsangestellten mit 2. Verwaltungsprüfung (oder gleichwertiger Ausbildung) mit folgenden Schwerpunktaufgaben: Gemeindegeschäftsbearbeitung für drei Kirchengemeinden, Angelegenheiten der Kindertages- und Jugendeinrichtungen im Kirchenkreis, u.a. Beantragung und Abrechnung von Betriebskosten für Kindertageseinrichtungen und Jugendhäuser sowie Einrichtungen der Seniorenhilfe, Versicherungs- und Unfallangelegenheiten, Umsetzung von Infektions- und Arbeitsschutzbestimmungen, projektbezogene Unterstützung der Amtsleitung, Unterstützung der Personalverwaltung (Beratung und Beschlussvorbereitung). Das Verwaltungsamt im Kirchenkreis Wesel ist Verwaltungsstelle für alle 14 Kirchengemeinden im Kirchenkreis Wesel, eine angeschlossene Gemeinde aus dem Nachbarkirchenkreis und weitere angeschlossene Einrichtungen sowie den Kirchenkreis Wesel mit seinen Einrichtungen, einschließlich Diakonisches Werk. Neben der Verwaltungsprüfung für den gehobenen

Kirchlichen Verwaltungsdienst oder einen gleichwertigen Abschluss erwarten wir den sicheren Umgang mit den gängigen MS-Office-Programmen und die Fähigkeit, sowohl eigenverantwortlich als auch teamorientiert zu arbeiten. Die Stelle bietet Perspektiven für die Zukunft, ist in Vollzeit zu besetzen und mit A 11/A 12 bewertet. Die Einstellung soll im Angestelltenverhältnis erfolgen. Bewerbungen erbitten wir an: Verwaltungsamt im Kirchenkreis Wesel, z.H. Frau Dorothea Störmer, Korbmacherstraße 12-14, 46483 Wesel. Rückfragen erbitten wir an: Verwaltungsleiterin Dorothea Störmer, Tel. (02 81) 1 56-36, E-Mail: [dstoermer@kirchenkreis-wesel.net](mailto:dstoermer@kirchenkreis-wesel.net).





PVSt, Deutsche Post AG, · Entgelt bezahlt · O 4184

**Herausgeber:** Die Leitung der Ev. Kirche im Rheinland, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, Verlag: Landeskirchenamt, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, Fernruf: 02 11/4 5620, E-Mail: KABL.Redaktion@EKiR-LKA.de. KD-Bank eG Duisburg (BLZ 350 601 90), Konto-Nr. 10 10 177 037. Erscheinungsweise einmal monatlich. Fortlaufender Bezug sowie Bezug von Einzelnummern nur beim Verlag. E-Mail: KABL.Vertrieb@EKiR-LKA.de, Jahresbezugspreis 25,- Euro, Einzelexemplar 2,50 Euro. Layout/Druck: Di Raimondo Type & Design, Jahnstraße 14, 47228 Duisburg

**Gedruckt auf umweltfreundlichem  
holzfrei weißem Offsetpapier, 80 g/qm;  
hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff.**

---