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

## Anlage 1 zum BAT-KF

geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 23. Juni 2010 (KABl. S. 174), 14. September 2010 (KABl. S. 294), 27. Oktober 2010 (KABl. S. 310), 19. Januar 2011 (KABl. S. 114, 115), 16. Mai 2012 (KABl. S. 167), 19. September 2012 (KABl. S. 294), 13. März 2013 (KABl. S. 108), 19. Juni 2013 (KABl. S. 154), 18. September 2013 (KABl. S. 229), 16. Dezember 2015 (KABl. 2016, S. 54), 17. Februar 2016 (KABl. S. 120), 9. November 2016 (KABl. S. 301) 19. Juni 2017 (KABl. S. 157), 13. September 2017 (KABl. S. 189), 21. Februar 2018 (KABl. S. 91), 16. Mai 2018 (KABl. S. 121 und 143), 13. Juni 2018 (KABl. S. 159), 15. Mai 2019 (KABl. S. 135), 13. November 2019 (KABL. S. 260), 22. Januar 2020 (KABl. S. 63), 27. Januar 2021 (KABl. S. 55), 17. Februar 2021 (KABl. S. 94), 24. März 2021 (KABl. S. 115), 10. November 2021 (KABl. S. 272), 16. März 2022 (KABl. S. 126), 14. Dezember 2022 (KABl. S. 2), 31. Mai 2023 (KABl. S. 136 und 145), 13. September 2023 (KABl. S. 197), 28. Mai 2025 (KABl. S. 189) und 17. Juni 2026 (KABl. 2026, S. 231, Nr. 93)

### Gliederung[1]

**Vorbemerkungen**

**Berufsgruppen**

**1. Allgemeine Gemeindedienste**
1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit
1.2 Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Weiterbildung
1.3 Kirchenmusikerinnen
1.4 Mitarbeiterinnen in Gemeinde- und Diakoniestationen (aufgehoben)
1.5 Sozialsekretärinnen
1.6 Küsterinnen

**2. Erziehungs- und Sozialdienst**
2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen
2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission
2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe
2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

**3. Gesundheitsdienst**
3.1 Apothekerinnen
3.2 Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen, zahnärztliche Helferinnen
3.3 Audiometristen (Gehilfinnen für die Behandlung von Gehörgeschädigten)

**1** Ziffer 3.12 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Mai 2019 (KABl. S. 135) mit Wirkung vom 1. Juli 2019, Ziffer 1.4 aufgehoben durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. November 2019 (KABl. S. 261) mit Ablauf des 31.Dezember 2019, Ziffer 5.3 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2020 (KABl. S. 63) mit Wirkung vom 1. Januar 2020, Ziffer 4.3 geändert und Ziffer 4.7 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Januar 2021 (KABl. S. 94) mit Wirkung vom 1. April 2021, Ziffer 5.2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 145) mit Wirkung vom 1. Juni 2023.

3.4 Beschäftigungstherapeutinnen
3.5 Diätassistentinnen
3.6 Krankengymnastinnen
3.7 Logopädinnen (Gehilfinnen für die Behandlung von Sprach- und Stimmgeschädigten)
3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen
3.9 Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen
3.10 Orthoptistinnen (Gehilfinnen für die Behandlung von Sehgeschädigten)
3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen
3.12 Lehrkräfte in der Pflege

**4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft**
4.1 Handwerkerinnen
4.2 Kraftfahrerinnen
4.3 Technikerinnen
4.4 Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen
4.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft
4.6 Hausmeisterinnen
4.7 Mitarbeiterinnen in der Informationstechnik

**5. Verwaltung**
5.1 Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung
6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

## Vorbemerkungen

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

1. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren 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[1] Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

**Vorbemerkungen**

1. Soweit nach dem jeweiligen landeskirchlichen Recht für die Einstellung in der Gemeinde- und Jugendarbeit oder für die Eingruppierung der Abschluss einer bestimmten Ausbildung oder einer Ergänzungs- oder Aufbauausbildung oder die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit oder der Nachweis eines Qualifizierungsniveaus erforderlich ist, finden die Tätigkeitsmerkmale dieser Berufsgruppe nur bei Erfüllung dieser Voraussetzung Anwendung. Abschlüsse im Sinne sind solche, die der Ordnung für die gemeindepädagogischen oder diakonischen Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (OgdM) der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) der Evangelischen Kirche von Westfalen entsprechen.
2. Für Mitarbeiterinnen der Berufsgruppe 1.1, die Tätigkeiten ausüben, die üblicherweise von Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung ausgeübt werden, gelten ansonsten die Regelungen der Berufsgruppe 6.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Fachschulausbildung und entsprechender Tätigkeit [1, 2] | 8 |
| 2. | Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulausbildung oder einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und entsprechender Tätigkeit [3, 4] | 9 |

**1** Berufsgruppe 1.1 Anmerkung 8 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Januar 2011 (KABl. S. 115) mit Wirkung ab 1. Januar 2011, Anmerkung 8 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Januar 2011 (KABl. S. 115) mit Wirkung ab 1. April 2011, Berufsgruppe 1.1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. September 2012 (KABl. S. 294) mit Wirkung ab 1. Januar 2013, Überschrift geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Dezember 2015 (KABl. 2016, S. 54) mit Wirkung ab 1. Januar 2016, Überschrift geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2016 (KABl. S. 120) mit Wirkung ab 1. Januar 2016, Berufsgruppe 1.1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2016 (KABl. S. 120) mit Wirkung ab 1. Oktober 2015, Fallgruppe 3 und Anmerkung 1 geändert und Anmerkung 5 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. November 2019 (KABl. S. 260) mit Wirkung ab 13. November 2019, Berufsgruppe 1.1 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. November 2021 (KABl. S. 272) mit Wirkung vom 1. April 2022, Abs. 4, Satz 1 der Übergangsregelungen berichtigt (KABl. 72), Abs. 4 Unterabs. 2 und 3 der Übergangsregelungen geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. März 2022 (KABl. S. 126) mit Wirkung vom 1. April 2022, Anmerkung 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Dezember 2022 (KABl. S. 2) mit Wirkung vom 1. Januar 2023, Vorbemerkung 1 und Anmerkung 2 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. September 2023 (KABl. S. 197) mit Wirkung vom 13. September 2023.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Mitarbeiterinnen mit einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und abgeschlossener Aufbauausbildung, mit doppelter gemeindepädagogischer Qualifikation oder mit gleich gestellten Abschlüssen und entsprechender Tätigkeit | 10 |
| 4. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1, 2 und 3 | 10 |
| | a) in leitender Funktion bei einem Kirchenkreis[5] oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle, | |
| | b) als Leiterinnen einer Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, denen mindestens drei pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, | |
| | c) mit einer Tätigkeit in einem besonderen Arbeitsgebiet, die eine abgeschlossene Fort- oder Weiterbildung im Umfang von mindestens 500 Stunden theoretischen Unterrichts erfordert.[6] | |
| 5. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1, 2 und 3 | 11 |
| | a) die als Prädikantinnen der Evangelischen Kirche im Rheinland bestellt sind und mindestens zu einem Drittel Aufgaben als Ordinierte (öffentliche Wortverkündigung, Verwaltung der Sakramente, Seelsorge) ausüben,[7] | |
| | b) in Interprofessionellen Pastoralteams der Evangelischen Kirche von Westfalen,[8] | |
| | c) denen mindestens fünf pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, | |
| | d) in anleitender und beratender Funktion bei einem Kirchenkreis mit Fachaufsicht über mindestens zehn pädagogische Fachkräfte, auch wenn sie nicht bei demselben Arbeitgeber angestellt sind, | |
| | e) in geschäftsführender Funktion eines Kirchenkreises mit Budgetverantwortung einschließlich Mittelakquise für Gemeinden und kreiskirchliche Dienste, | |
| | f) in einer Tätigkeit bei einer landeskirchlichen Dienststelle als Fachreferentin mit einem eigenständigen Aufgabenbereich einschließlich Fachberatung von Gemeinden und Kirchenkreisen. | |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 6. | Mitarbeiterinnen | 12 |
| | a) deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 5 heraushebt,[9] | |
| | b) die im Gemeinsamen Pastoralen Amt nach dem Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt der Evangelischen Kirche im Rheinland tätig sind.[10] | |

**Anmerkungen:**

1 Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 8b (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert. Werden Mitarbeiterinnen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin in der Ausbildung von Erzieherinnen, von Kinderpflegerinnen, von Sozialassistentinnen oder von Heilerziehungspflegerinnen übertragen und üben sie diese Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit aus, erhalten sie für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen die Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Absatz 6 BAT-KF haben.

2 Werden in der Gemeinde- oder Jugendarbeit ausnahmsweise Mitarbeiterinnen ohne eine der in dieser Berufsgruppe geforderten Ausbildungen eingestellt, erhalten sie die Entgeltgruppe 6.

3 Hochschulausbildungen in diesem Sinne sind z. B. Abschlüsse als Diplom-Sozialpädagogin, Diplom-Sozialarbeiterin, Bachelor/Master of Arts.

4 Mitarbeiterinnen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind abweichend in die Entgeltgruppe SE 11 (Anlage 4d zum BAT-KF) eingruppiert.

5 Eine leitende Funktion ist gegeben, wenn Mitarbeiterinnen Arbeitsbereiche von mindestens drei Kirchengemeinden verantwortlich leiten. Die verantwortliche Leitung umfasst neben der koordinierenden Planung und Organisation bzw. Durchführung auch die Koordination und die Fortbildung anderer Mitarbeiterinnen sowie die verantwortliche Vertretung gegenüber Dritten. Eine leitende Funktion kann auch bei der politischen Vertretung des Kirchenkreises nach außen, etwa durch die Mitgliedschaft im Jugendhilfeausschuss, gegeben sein.

6 Ein abgeschlossenes Masterstudium für einen Spezialbereich steht der abgeschlossenen Fort- oder Weiterbildung gleich. Beispiele für ein besonderes Arbeitsgebiet sind: Seelsorge, Beratung, Freiwilligenmanagement, Inklusion, Kulturpädagogik, Geragogik.

In der Kulturpädagogik können einzelne unterschiedliche auf das besondere Arbeitsgebiet bezogene abgeschlossene Aus- und Weiterbildungen zusammengefasst werden, dabei darf nur eine Fort- und Weiterbildung weniger als 120 Stunden haben.

7 Prädikantinnen im Sinne der Fallgruppe sind Mitarbeiterinnen, die nach dem Prädikantengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland ordiniert sind.

8 Mitarbeiterinnen in interprofessionellen Pastoralteams tragen auf Basis eines gemeindlichen oder regionalen Konzeptes Verantwortung für gesamtgemeindliche Aufgaben und pastorale Verantwortung in der Kirchengemeinde. Sie wirken mit am Dienst der Leitung der Gemeinde in gemeinsamer Verantwortung mit dem Presbyterium und den Pfarrerinnen.

9 Eine erhebliche Heraushebung aus der Fallgruppe 5 durch das besondere Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist zum Beispiel gegeben,

a) wenn die Leitung mehrere kreiskirchliche Dienste umfasst,

b) wenn mindestens 15 pädagogische Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder

c) bei Anstellung auf landeskirchlicher Ebene mit geschäftsführenden Aufgaben, die die Verhandlungspartnerschaft mit Ministerien einschließt.

10 Für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gilt § 40 Abs. 2 bis 4 BAT-KF entsprechend.

**Übergangsregelungen**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, die am 31. März 2022 in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das der BAT-KF Anwendung findet und das nach dem 1. April 2022 fortbesteht.

(2) Die Mitarbeitenden sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(3) Die Stufenfindung richtet sich nach § 14 Absatz 4 BAT-KF.

(4) Abweichend gilt für Mitarbeitende der Berufsgruppe 1.1, Fallgruppe 2, Anmerkung 4 Folgendes:

Die Mitarbeitenden werden der Stufe zugeordnet, die sie aufgrund der anerkannten Zeiten nach § 13 BAT-KF zuzüglich der seitdem berücksichtigten Stufenlaufzeiten erreicht haben, mindestens aber der ersten mit Entgelt belegten Stufe. Die über diesen Zuordnungszeitpunkt hinausgehenden Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Ergibt der Vergleich des bis zum 31. März 2022 erhaltenen Tabellenentgelts einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. März 2022 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage einen höheren Betrag als den nach Unterabsatz 1 zu zahlenden, wird bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe in der Ent-

geltgruppe SE 11 der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage zum Entgelt nach der Entgeltgruppe SE 11 gezahlt.

Die Ausgleichszulage erhöht sich bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe im Fall von allgemeinen Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie das Entgelt der nach Satz 1 zugeordneten Stufe.

Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im März 2022 oder keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(5) Auf diejenigen Mitarbeitenden, deren bis zum 31. März 2022 gültige Entgeltgruppe höher ist, als die Entgeltgruppe, die sich bei Eingruppierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

### 1.2[1] Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Weiterbildung[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1 | Pädagogische Mitarbeiterinnen mit Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit[2, 3] | 9 |
| 2 | Mitarbeiterinnen<br>a) der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 heraushebt[4]<br>b) mit einer anerkannten diakonischen, gemeindepädagogischen oder missionarischen Ausbildung und abgeschlossener Aufbauausbildung oder mit doppelter gemeindepädagogischer Qualifikation als pädagogische Mitarbeiterinnen und entsprechender Tätigkeit[3] | 10 |
| 3 | Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1 oder 2, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus den Fallgruppen 1 oder 2 heraushebt[4] | 11 |
| 4 | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 heraushebt[5] | 12 |
| 5 | Pädagogische Mitarbeiterinnen mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit[6, 7, 8] | 13 |

**1** Berufsgruppe 1.2 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Dezember 2015 (KABl. 2016, S. 54) mit Wirkung ab 1. Januar 2016, Berufsgruppe 1.2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2016 (KABl. S. 120) mit Wirkung ab 1. Januar 2016.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 6 | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 | 14 |
| | a) deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 5 heraushebt[4] | |
| | b) denen mindestens drei Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind[9] | |
| 7 | Mitarbeiterinnen | 15 |
| | a) der Fallgruppe 5, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind[9] | |
| | b) oder Fallgruppe 6 a, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 6 heraushebt[10] | |

**Anmerkungen:**

1 Einrichtungen der Weiterbildung sind anerkannte Einrichtungen nach dem Weiterbildungsgesetz einschließlich ihrer Regional- bzw. Zweigstellen.

2 Hochschulausbildungen i. d. Sinne sind z. B. Abschlüsse nach dem Hochschulrahmengesetz, die mit dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss enden und deren Studienhöchstdauer vier Jahre bei Fachhochschulstudiengängen bzw. viereinhalb Jahre bei anderen Studiengängen beträgt.

3 Die Grundtätigkeit beinhaltet die pädagogische Vermittlung von Inhalten eines begrenzten Themenbereiches, z. B. EDV-Fortbildung

4 Das Merkmal „besondere Schwierigkeit“ bezieht sich auf das fachliche Können, die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, Spezialkenntnisse oder außergewöhnliche Erfahrungen. Die fachlichen Anforderungen müssen sich in beträchtlicher, gewichtiger Weise von der entsprechenden Tätigkeit (Grund- bzw. Normaltätigkeit) abheben.

Das Merkmal „besondere Bedeutung“ setzt voraus, dass die Auswirkung der Tätigkeit deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller ist als die der niedrigeren Entgeltgruppe. Sie kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes sowie aus der Tragweite der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und für die Allgemeinheit ergeben.

Die Anforderung der beiden Merkmale müssen die Grund- bzw. Normaltätigkeit übersteigen.

Die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit ist z. B. gegeben, wenn die Mitarbeiterin die Leitung der Einrichtung oder die Koordination großer Arbeitsbereiche (z. B. Abteilungen) wahrnimmt. Sie umfasst die Netzwerkarbeit, die Ver-

tretung des Arbeitsfeldes gegenüber Dritten, die Mittelakquise, die Abrechnung öffentlicher Mittel, die Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden, die Weiterentwicklung von Konzeptionen und Projekten, die Erschließung neuer Themenfelder oder Zielgruppen und die Einführung und Umsetzung des Qualitätsmanagements.

5 Ein erhebliches Maß der Verantwortung ist z. B. dann gegeben, wenn die Leitung großer Organisationseinheiten (z. B. mehrerer Kirchenkreise) oder Entscheidungen von Grundsatzfragen allgemeiner und richtungsweisender Bedeutung vorzunehmen sind.

6 Abschlüsse einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung in diesem Sinne sind z. B. Erste Staatsprüfung, Diplomprüfung und Master of Arts Pädagogik oder Erziehungswissenschaft.

7 Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben, sind ebenfalls so eingruppiert.

8 Die Grundtätigkeit erfordert ein akademisches Arbeiten im Sinne von Überschauen von Zusammenhängen und selbstständige Ergebnisentwicklung für das Arbeitsergebnis.

9 Die auf ausdrückliche Anordnung bestimmte ständige Unterstellung ist dann gegeben, wenn auf Dauer die Weisungs- und Aufsichtsbefugnis übertragen ist.

10 Das Maß der damit verbundenen Verantwortung i. S. der Fallgruppe ist z. B. dann gegeben, wenn eine Leitungstätigkeit wahrgenommen wird, die auf die komplexe Steuerung einer großen Weiterbildungseinrichtung (z. B. einer landeskirchlichen Einrichtung) abzielt. Die Tätigkeit beinhaltet komplexe Managementaufgaben und bildungspolitische Vertretungsaufgaben, wie z. B. Verhandlungen mit obersten Landes- und Bundesbehörden, Personal- und Finanzverantwortung sowie Strategie-Verantwortung für die Weiterentwicklung der Einrichtung.

### 1.3[1] Kirchenmusikerinnen[10]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Kirchenmusikerinnen ohne Befähigungsnachweis | 3 |
| 2. | Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis[1] | 4 |
| 3. | Kirchenmusikerinnen mit einer für die Ausübung der kirchenmusikalischen Tätigkeit förderlichen musikalischen Qualifizierung, die über den Anforderungen des Befähigungsnachweises liegt | 5 |
| 4. | Kirchenmusikerinnen in C-Kirchenmusikerinnenstellen | |
| | a) mit C-Prüfung (C-Kirchenmusikerinnen)[1,2,3a] | 6 |
| | b) mit C-Prüfung (C-Kirchenmusikerinnen) Stellen mit besonderem Anforderungsprofil[3a, 3b] | 8 |
| | c) mit C-Prüfung (C-Kirchenmusikerinnen) und zusätzlicher musikalischer Qualifikation auf mindestens Bachelor-Niveau[3a] | 9 |
| | d) mit A-Examen, A-Diplom oder Master Kirchenmusik (A-Kirchenmusikerinnen) oder B-Examen, B-Diplom oder Bachelor Kirchenmusik (B-Kirchenmusikerinnen) | 9 |
| 5. | Kirchenmusikerinnen mit B-Examen, B-Diplom oder Bachelor Kirchenmusik (B-Kirchenmusikerin) in B- oder A-Kirchenmusikerinnenstellen[4,5,6] | 11 |
| 6. | Kirchenmusikerinnen | |
| | a) mit A-Examen, A-Diplom oder Master Kirchenmusik (A-Kirchenmusikerinnen) in B-Kirchenmusikerstellen[4,5,6] | 12 |
| | b) mit B-Examen, B-Diplom oder Bachelor Kirchenmusik (B-Kirchenmusikerinnen) in B-Kirchenmusikerstellen mit besonderer Bedeutung[5,6,7] | 12 |

**1** Berufsgruppe 1.3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. März 2013 (KABl. S. 108) mit Wirkung ab 1. Januar 2013, berufsgruppe 1.3 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. Oktober 2016 (KABl. S. 301) mit Wirkung ab 1. Januar 2017, Fallgruppe 1.3.1 geändert, Anmerkung 10 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2017 (KABl. S. 157) mit Wirkung ab 1. Juli 2017, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Februar 2018 (KABl. S. 91) mit Wirkung ab 1. März 2018, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 121) mit Wirkung ab 1. Juni 2018, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 122) mit Wirkung vom 1. Januar 2019, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 122) mit Wirkung vom 1. März 2020, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 27. Januar 2021 (KABl. S. 55) mit Wirkung vom 1. April 2021, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 27. Januar 2021 (KABl. S. 55) mit Wirkung vom 1. April 2022, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 136) mit Wirkug vom 1. März 2024, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Mai 2025 (KABl. S. 189) mit Wirkung vom 1. April 2025, Anmerkung 10 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Mai 2025 (KABl. S. 189) mit Wirkung vom 1. Mai 2026, Fallgruppe 4 und Anmerkung 3 neu gefasst durch Arbeitsrechtregelung vom 17. Juni 2026, (KABl. 2026, S. 231, Nr. 93) mit Wirkung vom 1. Juli 2026.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 7. | Kirchenmusikerinnen | |
| | a) mit A-Examen, A-Diplom oder Master Kirchenmusik (A-Kirchenmusikerinnen) in A-Kirchenmusikerstellen[5,6,8] | 13 |
| | b) in der Tätigkeit von Landesposaunenwartinnen[6] | 13 |
| 8. | Kirchenmusikerinnen mit A-Examen, A-Diplom oder Master Kirchenmusik (A-Kirchenmusikerin) in A-Kirchenmusikerstellen mit besonderer Bedeutung[5,6,9] | 14 |

**Anmerkungen:**

1 Hat die Kirchenmusikerin lediglich für eine oder mehrere Fachrichtungen 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.

2 Das Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn überwiegend eine gottesdienstbezogene Tätigkeit ausgeübt wird.

3 Für C-Kirchenmusikerinnenstellen gilt:

a) Das Merkmal der C-Prüfung ist auch gegeben, wenn eine anderweitige Qualifikation nach den landeskirchlichen Bestimmungen der C-Prüfung gleichgestellt ist.

b) Ein besonderes Anforderungsprofil ist gegeben, wenn eine Tätigkeit übertragen ist, die mindestens zu 1/3 der Anforderungen der Anmerkung 4, bezogen auf die abgelegte Prüfung und Fachrichtung, erfüllt. Für die Bemessung des besonderen Anforderungsprofils erfolgt hierzu eine Arbeitszeitermittlung nach Anhang 1 der Anlage 10.

4 Das Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn die musikalisch qualifizierte Ausübung des kirchenmusikalischen Dienstes im kantoralen, instrumentalen oder organisatorischen Bereich selbstständig geplant, durchgeführt und in künstlerischer Weise verantwortet wird. Hierunter fallen insbesondere Aufführungen von Werken mittleren Schwierigkeitsgrades.

Dieses Tätigkeitsmerkmal bedingt künstlerische Leistungen in allen Gottesdienstformen sowie Fähigkeiten im musikalisch-gemeindebezogenen Vermittlungsbereich. Die Tätigkeit umfasst musikalische Veranstaltungen, die auf die Gemeindeebene ausstrahlen. Eingeschlossen ist zudem die elementare Nachwuchsförderung und Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der musikalisch geprägten Gemeindearbeit.

5 Wird gleichzeitig die Tätigkeit als Kreiskantorin wahrgenommen, erhält die Kirchenmusikerin eine Zulage in Höhe von 8 % der Entgeltgruppe 14, Stufe 1. § 18 BAT-KF findet keine Anwendung.

6 Die Einstufung in die Stufe 4 erfolgt nach vier Jahren in Stufe 3.

7 B-Kirchenmusikerstellen mit besonderer Bedeutung erfordern:

- überdurchschnittliche künstlerische Anforderungen im instrumentalen und vokalen Bereich,
- übergemeindliche Ausstrahlung der künstlerischen Tätigkeit,
- Zusammenarbeit mit örtlichen Kulturträgern oder die Beratungstätigkeit auf übergemeindlicher Ebene in Fachfragen oder Koordinierungsaufgaben im Kirchenkreis,
- Multiplikatorenfunktion auf übergemeindlicher Ebene,
- Fortbildungsangebote für nebenamtlich Tätige, Nachwuchsförderung und Unterrichtstätigkeit ,
- Gewinnung, Förderung und fachliche Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender.

Künstlerische Anforderungen i. S. der Anmerkung sind gelegentliche Aufführungen größerer kirchenmusikalischer Werke sowie die Darstellung des einschlägigen Repertoires in stilistischer Bandbreite.

8 Das Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn die Ausübung des gesamten kirchenmusikalischen Dienstes hohen künstlerischen Maßstäben gerecht wird und eine regionale Wirksamkeit gegeben ist. Dazu gehört die regelmäßige Darstellung des großen kirchenmusikalischen Repertoires in Gottesdiensten und Konzerten.

Das Tätigkeitsmerkmal setzt zudem bedeutende künstlerische Leistungen im instrumentalen und vokalen Bereich an einer regional bedeutsamen Stelle voraus. Eine Stelle ist dann regional bedeutsam, wenn die damit verbundene kirchenmusikalische Tätigkeit über den Bereich eines Kirchenkreises oder einer Großstadt ausstrahlt. Es finden regelmäßige Aufführungen anspruchsvoller Werke des großen kirchenmusikalischen Repertoires in stilistischer Bandbreite statt.

Die kirchenmusikalische Tätigkeit hat regionale Ausstrahlung. Die Tätigkeit schließt die Zusammenarbeit mit örtlichen und regionalen Kulturträgern (ggf. einschließlich Tourismus) sowie die Beratungstätigkeit auf regionaler Ebene - Fachfragen oder Koordinationsaufgaben - im Kirchenkreis ein.

Die Tätigkeit hat einen musikalischen Schwerpunkt in projektbezogenen regionalen Angeboten oder in der Multiplikatorenfunktion. Fortbildungsangebote für hauptamtlich Tätige, regionale Nachwuchsförderung und Mitarbeit im kirchenmusikalischen Ausbildungsbereich sind ergänzende Tätigkeitsmerkmale.

9 A-Kirchenmusikerstellen mit besonderer Bedeutung erfordern:

- herausragende künstlerische Anforderungen im instrumentalen und vokalen Bereich,
- überregional bedeutsame Ausstrahlung der künstlerischen Tätigkeit,
- intensive Pflege gottesdienstbezogener und konzertanter Musik,
- regelmäßige Aufführungen des großen kirchenmusikalischen Repertoires in vielseitiger stilistischer Bandbreite auf der Grundlage von musikwissenschaftlichen Standards,
- kontinuierliche Orgel- und/oder Konzertzyklen, auch mit (internationalen) Gästen sowie projektbezogene Arbeit auch mit renommierten Ensembles,
- intensive Öffentlichkeitsarbeit einschließlich Organisationsaufgaben (Veranstaltungsplanung, Konzeptentwicklung, Finanzierung etc.),
- Nachwuchsgewinnung zur Aufrechterhaltung des kirchenmusikalischen Spektrums,
- Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Kulturträgern sowie Beratungstätigkeit auf übergemeindlicher Ebene in Fachfragen oder Koordinationsaufgaben im Kirchenkreis.

10 Aufgrund der Besonderheit ihres Dienstes erhalten Kirchenmusikerinnen, die zur kurzfristigen Vertretung einer besetzten Stelle einzelne Dienste übernehmen, eine Stundenvergütung in Höhe von 24,40 Euro, C-, B- und A- Kirchenmusikerinnen in Höhe von 26,84 Euro. Mit den Beträgen nach Satz 1 sind alle tariflichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten. Für die Ermittlung der Arbeitszeit gilt Anlage 10, Anhang 3. Die Stundenvergütungen nach Satz 1 sind bei allgemeinen Entgelterhöhungen anzupassen.

## Übergangsregelungen[1]

(1) Die Mitarbeitenden sind gemäß § 10 BAT-KF in einer Entgeltgruppe eingruppiert.

(2) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2017 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2016, erfolgt die Stufenfestsetzung wie folgt:

Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2016 zustehenden Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Abs. 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. Dezember 2016 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitz-

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen sind Bestandteil der Arbeitsrechtregelung zur Neufassung der Berufsgruppe 1.3 vom vom 9. November 2016 (KABl. S. 301) mit Wirkung ab 1. Januar 2017 und beziehen sich nur auf diese Berufsgruppe. Abs. 6 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. September 2017 (KABl. S. 189) mit Wirkung ab 1. Oktober 2017.

standszulage zusammensetzt. Bei Teilzeitmitarbeitenden wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeitenden bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 18 BAT-KF berechnet.

Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im Dezember 2016 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

Die Mitarbeitenden werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, mindestens jedoch der Stufe, der sie bei einer Neueinstellung zugeordnet worden wären. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die oder der Mitarbeitende neu eingruppiert ist, wird die oder der Mitarbeitende einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet.

Mitarbeitende, die einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet wurden, steigen zu dem Zeitpunkt, zu dem sie bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die nächsthöhere Stufe ihrer bisherigen Entgeltgruppe erreicht hätten, in die dem Betrag nach nächsthöhere Stufe ihrer neuen Entgeltgruppe auf. Mitarbeitende, die am 31. Dezember 2016 der Endstufe oder einer individuellen Endstufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet sind, steigen am 1. Januar 2020 in die dem Betrag nach nächsthöhere Stufe ihrer neuen Entgeltgruppe auf.

Das Entgelt einer individuellen Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; das Entgelt einer individuellen Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(3) Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2017 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Dezember 2016, bestimmt sich das Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. § 13 Teil A Abs. 3 BAT-KF findet Anwendung. Das Entgelt nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Für Mitarbeitende nach Satz 1, die am 1. Juli 2007 nach der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22.10.2007/21.11.2007 in der jeweils gültigen Fassung übergeleitet wurden, gelten die Übergangsregelungen fort.

(4) Werden Mitarbeitende, die nach dem 31. Dezember 2016 das Entgelt einer individuellen Zwischenstufe oder einer individuellen Endstufe erhalten, höhergruppiert, gilt § 14 Abs. 4 BAT-KF entsprechend.

Werden Mitarbeitende, die nach dem 31. Dezember 2016 das Entgelt einer individuellen Zwischenstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe das Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Entgelts der individuellen Zwischenstufe liegt, jedoch nicht weniger als bei einer Neueinstellung. Im Übrigen gilt § 14 Abs. 4 BAT-KF entsprechend.

(5) Das Entgelt einer individuellen Zwischenstufe oder einer individuellen Endstufe steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 12 Abs. 1 BAT-KF gleich.

(6) Mitarbeitende, die am 1. Januar 2017 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. 12. 2016 und deren vom Hundertsatz der Jahressonderzahlung gemäß § 19 Absatz 2 BAT-KF deswegen sinkt, erhalten eine Ausgleichszulage zur Jahressonderzahlung.

Die Ausgleichszulage errechnet sich aus der Differenz der Jahressonderzahlung der höheren Entgeltgruppe zu der Jahressonderzahlung, die sich bei Anwendung des bis zum 31. 12. 2016 maßgeblichen vom Hundertsatzes in der niedrigeren Entgeltgruppe ergeben hätte.

Die Ausgleichszulage wird für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses in den Folgejahren so lange gewährt, bis der oder die Mitarbeitende gemäß Absatz 2 Unterabsatz 5 in die nächsthöhere Stufe der neuen Entgeltgruppe aufsteigt.

### 1.4[1]
### Mitarbeiterinnen in Gemeinde- und Diakoniestationen

(aufgehoben)

## Übergangsregelungen[2]

### Artikel 3

### Überleitung Lehrhebammen in den Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Hebammen als Lehrkräfte in der Pflege, die am 31. Dezember 2019 in einem Arbeitsverhältnis, auf das der BAT-KF Anwendung findet, stehen und das nach dem 1. Januar 2020 fortbesteht.

(2) Diese Mitarbeiterinnen werden der Entgeltgruppe zugeordnet, deren Tätigkeitsmerkmal ihre Tätigkeit überwiegend entspricht.

(3) Die Stufenfindung richtet sich nach § 14 Absatz 5 BAT-KF in entsprechender Anwendung.

(4) Mitarbeiterinnen, deren bisheriges Entgelt (Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. Dezember 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage) vor Überleitung nach dieser Arbeitsrechtsregelung höher ist als das Entgelt, das sie nach der Überleitung erhalten wür-

1 Berufsgruppe 1.4 aufgehoben durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. November 2019 (KABl. S. 261) mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

2 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen – Mitarbeitende in der Pflege vom 13. November 2019 (KABl. S. 265).

den, erhalten die Differenz zwischen ihrem bisherigen und jetzigen Entgelt als Besitzstandszulage. Diese Besitzstandszulage wird bei Stufensteigerungen in vollem Umfang auf den Stufengewinn angerechnet. Die Besitzstandszulage verändert sich bei Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie das Entgelt der derzeitigen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe der Mitarbeiterin.

(5) Mitarbeiterinnen, deren bisheriges Entgelt (Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. Dezember 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage) vor Überleitung nach dieser Arbeitsrechtsregelung mindestens vier vom Hundert niedriger ist als das Entgelt, das sie nach der Überleitung erhalten würden, erhalten abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 2 BAT-KF in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis längstens 30. Juni 2025 Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

a) Grundlage der Entgeltberechnung bleibt für die Dauer der Überleitung das jeweils gültige Tabellenentgelt gemäß der Eingruppierung zum 31. Dezember 2019 einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 31. Dezember 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage.

b) Ab 1. Januar 2020 erhalten diese Mitarbeiterinnen eine Zulage in Höhe von vier vom Hundert ihres bisherigen Entgelts gemäß Buchstabe a).

c) Die restliche prozentuale Tabellensteigerung wird grundsätzlich gleichmäßig auf bis zu fünf Jahre verteilt, wobei der Mitarbeitende pro Jahr jeweils zum 1. Juli mindestens eine Steigerung in Höhe von vier vom Hundert auf das Entgelt gemäß Buchstabe a) zuzüglich der Zulage erhält, bis das endgültige Tabellenentgelt gemäß Eingruppierung zum 1. Januar 2020 erreicht ist. Verbleibt in einem Jahr von der Gesamtsteigerung weniger als vier vom Hundert auf das Entgelt gemäß Buchstabe a), so erhält die Mitarbeiterin ab diesem Zeitpunkt anstelle der Zulage das Entgelt gemäß Eingruppierung zum 1. Januar 2020.

d) Die Zulage nimmt vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tariferhöhungen teil. Maßgeblich für die Erhöhung der Zulage sind die Entgeltgruppe und die Stufe der Eingruppierung zum Zeitpunkt der Erhöhung.

e) Sofern während der zeitlichen Streckung Stufensteigerungen stattfinden, erhöht sich die Zulage um die betragsmäßige Differenz zwischen der alten und neuen Stufe.

f) Bei Änderungen der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich die Zulage im gleichen Verhältnis.

Spätestens ab 1. Juli 2025 ist das volle Entgelt entsprechend der Eingruppierung gemäß § 12 Absatz 1 Satz 2 BAT-KF an die betroffenen Mitarbeiterinnen zu zahlen.

(6) Werden die Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2019 Entgelt gemäß Absatz 4 oder Absatz 5 erhalten, höhergruppiert, gilt § 14 Absatz 4 BAT-KF entsprechend. Werden Mitarbeitende, die nach dem 31. Dezember 2019 das Entgelt gemäß Absatz 4 oder Absatz 5 erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe das Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Entgelts inklusive Besitzstandszulage oder Zulage nach Absatz 5 liegt, jedoch nicht weniger als bei einer Neueinstellung. Im Übrigen gilt § 14 Absatz 4 BAT-KF entsprechend.

(7) Durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 BAT-KF kann eine für die Mitarbeiterinnen günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart oder auf die Streckung verzichtet werden.

## Übergangsregelungen[1]

### Artikel 4

### Überleitung in den Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen im Pflegedienst, die am 31. Dezember 2019 in einem Arbeitsverhältnis, auf das der BAT-KF Anwendung findet, stehen und das nach dem 1. Januar 2020 fortbesteht.

(2) Die Mitarbeiterinnen sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(3) Für diejenigen Mitarbeiterinnen, die durch diese Arbeitsrechtsregelung einer höheren Entgeltgruppe oder einer Entgeltgruppe eines anderen Entgeltgruppenplanes zugeordnet werden, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2019 zustehenden Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie eines Ausgleichsbetrages und einer etwaigen am 31. Dezember 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. Bei Teilzeitmitarbeiterinnen wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer vergleichbaren Vollzeitmitarbeiterin bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 18 BAT-KF berechnet. Für Mitarbeiterinnen, die nicht für alle Tage im Dezember 2019 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(4) Die Mitarbeiterinnen nach Absatz 3 werden der nächsthöheren regulären Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, deren Entgelt mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, werden Mitarbei-

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen – Mitarbeitende in der Pflege vom 13. November 2019 (KABl. S. 266).

terinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. Im Übrigen gilt § 14 Absatz 4 und 5 BAT-KF entsprechend.

(5) Die bis zum 31. Dezember 2019 erreichte Stufenlaufzeit wird für alle Mitarbeiterinnen auf die am 1. Januar 2020 beginnende Stufenlaufzeit angerechnet. Die Anrechnung auf die Stufenlaufzeit erfolgt bis zum Erreichen der Stufenlaufzeit der nach Absatz 4 zugeordneten Stufe, abzüglich eines Jahres. Für diejenigen Mitarbeiterinnen, deren Entgeltgruppe und Stufe unverändert bleibt, bleibt die erreichte Stufenlaufzeit erhalten.

(6) Für diejenigen Mitarbeiterinnen, die auf Grund dieser Arbeitsrechtsregelung nach Überleitung ein höheres Entgelt erhalten, wird die Tariferhöhung der Anlage 4c zum BAT-KF ab 1. März 2020 ausgesetzt. Ab der nächsten regulären Tariferhöhung erhalten diese Mitarbeiterinnen ebenfalls das Entgelt aus der dann geltenden Tabelle.

### 1.5 Sozialsekretärinnen

| Fallgruppe | 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[1] Küsterinnen [1,2]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Küsterinnen | 3 |
| 2. | Küsterinnen mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich[3] | 5 |

**1** Berufsgruppe 1.6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung 14. September 2010 (KABl. S. 294) mit Wirkung ab 1. Oktober 2010.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Küsterinnen, die sich durch besondere Schwierigkeit ihres Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 2 herausheben[4] | 6 |

**Anmerkung:**

1 Als Küsterin im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gelten auch Hausmeisterinnen, die nach ihrer Dienstanweisung regelmäßig die Aufgaben einer Küsterin bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wahrnehmen.

2 Für Mitarbeitende, die alle Abschnitte des Küsterlehrganges erfolgreich abgeschlossen haben, verkürzt sich die nach § 13 Teil A Absatz 3 BAT-KF erforderliche Zeit in den Stufen 2 bis 5 um jeweils ein Jahr.

3 Schwierige oder umfangreiche Arbeitsbereiche sind z.B.:

a) Kirchen und/oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 600 Plätzen oder mit insgesamt mindestens 500 Plätzen und Außenanlagen von mindestens 2.500 qm,

b) Kirchen, die als häufig besuchte Baudenkmäler von historischer und/oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedürfen,

c) die Wahrnehmung weiterer gemeindlicher Aufgaben mindestens der Entgeltgruppe 5, die durch die Dienstanweisung übertragen worden sind (z.B. in der Jugendarbeit, auf gemeindeeigenen Friedhöfen, im Gemeindebüro).

d) Verantwortung für mehrere kirchliche Gebäude in verschiedenen Gemeindebezirken oder Ortsteilen.

4 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[1]

### 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[1] | 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[1] | 9 |

**Anmerkungen:**

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

### 2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission

| 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 |

**1** Die Berufsgruppe 2.10 wurde durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Juni 2010 (KABl. S. 174) mit Wirkung ab 1. August 2010 im Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF gestrichen. Siehe jetzt den Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen (Anlage 8 zum BAT-KF).
Die Berufsgruppen 2.11, 2.12, 2.13, 2.30, 2.33, 2.34, 2.41 und 2.42 wurde durch Arbeitsrechtsregelung 27. Oktober 2010 (KABl. S. 310) mit Wirkung ab 1. Januar 2011 im Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF gestrichen. Siehe jetzt den Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 9 zum BAT-KF).

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

### 2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe[1]

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

**Anmerkungen:**

1 Heime der Altenhilfe im Sinne dieser Berufsgruppe sind:

a) Altenheime als Einrichtung der Altenhilfe mit oder ohne Pflegestation zur Betreuung und Versorgung alter Menschen,

b) Altenpflegeheime/Altenheime/Altenkrankenheime als Einrichtungen der Altenhilfe zur Versorgung chronisch Kranker und pflegebedürftiger alter Menschen,

c) Altenzentren als mehrgliedrige Einrichtungen der Altenhilfe (im Sinne von a bis b): Altenwohnungen, Altenwohnheime, Altenheime, Altenpflegeheime und/oder Altenkrankenheime.

2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist auch eine Mitarbeiterin eingruppiert, der zugleich die Pflegedienstleitung übertragen ist.

3 Als Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe werden nach diesen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert:

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

b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbauausbildung nach der Aufbauausbildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.

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

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

### 2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen als Dispositeurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden Berufsausbildung und Meisterinnenprüfung[1,2] | 6 |
| 2. | Mitarbeiterinnen als Dispositeurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachschulausbildung[1,2] | 8 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Mitarbeiterinnen als Dispositeurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung[1,2] | 9 |
| 4. | Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 3.600 Stunden[3, 4] | 9 |
| 5. | Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 7.200 Stunden[3, 4] | 10 |
| 6. | Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 9.600 Stunden[3, 4] | 11 |
| 7. | Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von mehr als 9.600 Stunden[3, 4] | 12 |

**Anmerkungen:**

1 Dispositeurinnen 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[1]

### Vorbemerkung

1. Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte an Krankenhäusern erfolgt nach Anlage 6.
2. Wird in einem Tätigkeitsmerkmal eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt, sind Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, ebenfalls so eingruppiert.

### 3.1 Apothekerinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Apothekerin | 13 |
| 2. | Apothekerin als Leiterin von Apotheken | 14 |
| 3. | Apothekerin als Leiterin von Apotheken, denen mindestens vier Apothekerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 15 |

### 3.2 Medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte, Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 3 |
| 2. | Fachkräfte mit schwierigen Aufgaben [2] | 5 |
| 3. | Fachkräfte, denen mindestens drei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 6 |

**Anmerkungen:**

1 Fachkräfte sind z. B.:

a) Medizinische Fachangestellte,

b) Zahnmedizinische Fachangestellte,

c) Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte,

d) Arzthelferinnen,

e) Apothekenhelferinnen,

f) Zahnärztliche Helferinnen.

**1** Berufsgruppe 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2013 (KABl. S. 154) mit Wirkung ab 1. Juni 2013.

2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich, Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von zytologischen Präparaten oder gleich schwierige Einfärbungen, Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung einer Apothekerin.

### 3.3 Audiologieassistentinnen[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 5 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen[2, 3] | 6 |
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen[2] | 8 |

**Anmerkungen:**

1 Fachkräfte sind z. B.:

a) Audiologieassistentinnen,

b) Audiometristinnen.

2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und Patientinnen und Patienten mit geistiger Behinderung sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung - Hörtraining - bei Kleinkindern.

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

### 3.4 Ergotherapeutinnen[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen[2] | 8 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>denen mindestens zwei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<br>oder<br>die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Ergotherapie eingesetzt sind | 9 |
| 4. | Fachkräfte mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Ergotherapie eingesetzt sind[3] | 10 |

**Anmerkungen:**

1 Fachkräfte sind z. B.:

a) Ergotherapeutinnen,

b) Beschäftigungstherapeutinnen.

2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.

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

### 3.5 Diätassistentinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen,<br>oder<br>die als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden,<br>oder<br>die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind[1, 2] | 8 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Fachkräfte als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden,<br>oder<br>mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit,<br>oder<br>die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind[2, 3] | 9 |
| 4. | Fachkräfte mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Ergotherapie eingesetzt sind[3] | 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 Schonkost ist keine Diätkost. Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400 bzw. 200 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird.

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

### 3.6 Physiotherapeutinnen[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen[2] | 8 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>denen mindestens zwei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind,<br>oder<br>die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Physiotherapeutinnen eingesetzt sind [4] | 9 |
| 4. | Fachkräfte, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Physiotherapeutinnen eingesetzt sind[3, 4]<br>oder,<br>leitende Fachkräfte, denen mindestens 16 Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind[4] | 10 |

**Anmerkungen:**

1 Fachkräfte sind z. B.:

a) Physiotherapeutinnen

b) Krankengymnastinnen

2 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.

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

4 Leitende Fachkräfte , 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

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte, die schwierige Aufgaben erfüllen[1] | 8 |

**Anmerkungen:**

1 Schwierige Aufgaben sind z. B. die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von Patientinnen

und Patienten mit Intelligenzminderung, von Aphasiepatientinnen und -patienten, von Patientinnen und Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.

### 3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 3 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die schwierige Aufgaben erfüllen[1],<br>oder<br>denen mindestens zwei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 5 |
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die schwierige Aufgaben erfüllen und denen mindestens zwei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind[1],<br>oder<br>denen mindestens vier Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 6 |
| 4. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>denen mindestens acht Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 8 |

**Anmerkungen:**

1 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.

### 3.9 Technische Assistentinnen in der Medizin[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen[2, 3] | 8 |
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>denen mindestens zwei Fachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 9 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 4. | Leitende Fachkräfte,<br>denen mindestens 16 Fachkräfte, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind[4] | 10 |

**Anmerkungen:**

1 Fachkräfte sind z. B. :

a) Technische Assistentinnen in der Medizin,

b) Medizinisch technische Assistentinnen.

2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z. B. Autoanalyzern), Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen, Durchführung von Kreuzproben, Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen, 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.

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

4 Leitende Fachkräfte 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.

### 3.10 Orthoptistinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>die schwierige Aufgaben erfüllen[1] | 8 |
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,<br>denen mindestens zwei Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 9 |

**Anmerkungen:**

1 Schwierige Aufgaben sind z. B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien.

### 3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit | 5 |
| 2. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen[1, 2] | 6 |
| 3. | Fachkräfte mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Fachkräfte der Berufsgruppe 3.2 mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 9 |

**Anmerkungen:**

1 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 von verschiedenen Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen, Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner, in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u. a.),

Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.

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

### Übergangsregelungen[1]

(1) Für Mitarbeitende, die am 1. Juni 2013 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Mai 2013, erfolgt die Stufenfestsetzung nach § 14 Abs. 4 BAT-KF.

(2) Für Mitarbeitende, die am 1. Juni 2013 aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert sind als am 31. Mai 2013, bestimmt sich das Entgelt

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen sind Bestandteil der Arbeitsrechtregelung zur Neufassung der Berufsgruppe 3 vom 19. Juni 2013 (KABl. S. 154) und beziehen sich nur auf diese Berufsgruppe.

nach der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. § 13 Teil A Abs. 3 BAT-KF findet Anwendung. Das Entgelt nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) Mitarbeitende, die nach bis zum 31. Mai 2013 geltendem Recht eine persönliche Zulage nach Anmerkung 1 zur Berufsgruppe 3.1 erhalten, erhalten diese Zulage ab dem 1. Juni 2013 für die Dauer der ununterbrochenen anspruchsbegründenden Tätigkeit weiter. Die Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(4) Für Mitarbeitende, die am 1. Juli 2007 nach der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22.10.2007/21.11.2007 in der jeweils gültigen Fassung übergeleitet wurden, gelten die Übergangsregelungen fort, sofern sich aus der Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung kein höheres Entgelt ergibt.

### 3.12 Lehrkräfte in der Pflege[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Lehrkräfte | 9 |
| 2. | Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation[2] | 10 |
| 3. | Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulausbildung[3] und entsprechender Tätigkeit sowie<br>Lehrkräfte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben | 11 |
| 4. | Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung[4] und entsprechender Tätigkeit sowie<br>Lehrkräfte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben[5] | 12 |
| 5. | Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung[4] und erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat)[6] und entsprechender Tätigkeit | 13 |
| 6. | Stellvertretende Schulleitung bis 150 Schülerinnen und Schüler | 13 |
| 7. | Schulleitungen bis 150 Schülerinnen und Schüler | 14 |
| 8. | Stellvertretende Schulleitungen ab 150 Schülerinnen und Schüler | 14 |
| 9. | Schulleitungen ab 150 Schülerinnen und Schüler | 15 |

**Anmerkungen:**

1 Der Berufsgruppenplan gilt für Lehrkräfte, die in der Alten- oder Krankenpflege, in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfle-

ge- und an Hebammenschulen sowie an Fachseminaren oder Fachschulen für Altenpflege (Pflegeschulen) zur Ausbildung der Fachkräfte und im Bereich der Pflegehilfe unterrichten.

2 Eine entsprechende Zusatzqualifikation liegt vor, wenn eine Weiterbildung zur Unterrichtspflegerin/zum Unterrichtspfleger erfolgreich abgeschlossen wurde. Bei Lehrkräften, die nicht von Satz 1 erfasst sind, liegt eine entsprechende Zusatzqualifikation vor, wenn mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt worden sind.

3 Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

4 Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer Universität, pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder an einer nach Landesrecht anerkannten staatlichen Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder mit einer Masterprüfung beendet wurde. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satz 1 setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemes-

ter, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

5 Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten im Sinne der Fallgruppe 4 liegen vor, wenn Bestandsschutz nach § 65 Absatz 4 Nr. 3 Pflegeberufegesetz gegeben ist und die Lehrkraft auf Masterniveau ausgebildet wurde. Dies setzt mindestens eine Regelstudienzeit von acht Semestern voraus.

6 Die konkreten Voraussetzungen sowie der Ablauf und die Dauer des Vorbereitungsdienstes werden von den einzelnen Bundesländern geregelt. In der Regel ist eine bestandene erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder ein Lehramt bezogener Masterabschluss (Master of Education) einer Hochschule die wesentliche Voraussetzung, um den Vorbereitungsdienst für das entsprechende Lehramt absolvieren zu können. Der Vorbereitungsdienst dauert zwischen 18 und 24 Monaten. Er endet mit der zweiten Staatsprüfung.

## Übergangsregelungen[1]

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Lehrkräfte in der Pflege, die am 30. Juni 2019 in einem Arbeitsverhältnis, auf das der BAT-KF Anwendung findet, stehen, und das nach dem 1. Juli 2019 fortbesteht.

(2) Die Mitarbeitenden werden der Entgeltgruppe zugeordnet, deren Tätigkeitsmerkmale ihre Tätigkeit überwiegend entspricht.

(3) Die Stufenfindung richtet sich nach § 14 Absatz 5 BAT-KF in entsprechender Anwendung.

(4) Mitarbeitende, deren bisheriges Entgelt (Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 30. Juni 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage) vor Überleitung nach dieser Arbeitsrechtsregelung höher ist als das Entgelt, das sie nach der Überleitung erhalten würden, erhalten die Differenz zwischen ihrem bisherigen und jetzigen Entgelt als Besitzstandszulage. Diese Besitzstandszulage wird bei Stufensteigerungen in vollem Umfang auf den Stufengewinn

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen (Überleitung) sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF - Lehrkräfte in der Pflege vom 15. Mai 2019 (KABl. S. 135) und gelten mit Wirkung vom 1. Juli 2019, Anmerkung 1 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. November 2019 (KABl. S. 261) mit Wirkung vom 1. Januar 2020.

angerechnet. Die Besitzstandszulage verändert sich bei Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie das Entgelt der derzeitigen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe des Mitarbeitenden.

(5) Mitarbeitende, deren bisheriges Entgelt (Tabellenentgelt einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz 4 BAT-KF und einer etwaigen am 30. Juni 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage) vor Überleitung nach dieser Arbeitsrechtsregelung mindestens vier v.H. niedriger ist als das Entgelt, das sie nach der Überleitung erhalten würden, erhalten abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 2 BAT-KF in der Zeit vom 1. Juli 2019 bis längstens 30. Juni 2025 Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

a) Grundlage der Entgeltberechnung bleibt für die Dauer der Überleitung das jeweils gültige Tabellenentgelt gemäß der Eingruppierung zum 30. Juni 2019 einschließlich eines gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags oder einer gegebenenfalls zustehenden Ausgleichszulage nach § 14 Absatz. 4 BAT-KF und einer etwaigen am 30. Juni 2019 nach § 7 der Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF zustehenden Besitzstandszulage.

b) Ab 1. Juli 2019 erhalten diese Mitarbeitenden eine Zulage in Höhe von vier v.H. ihres bisherigen Entgelts gemäß Buchstabe a).

c) Die restliche prozentuale Tabellensteigerung wird grundsätzlich gleichmäßig auf bis zu fünf Jahre verteilt, wobei der Mitarbeitende pro Jahr jeweils zum 1. Juli mindestens eine Steigerung in Höhe von vier v.H. auf das Entgelt gemäß Buchstabe a) zuzüglich der Zulage erhält, bis das endgültige Tabellenentgelt gemäß Eingruppierung zum 1. Juli 2019 erreicht ist. Verbleibt in einem Jahr von der Gesamtsteigerung weniger als vier v.H. auf das Entgelt gemäß Buchstabe a), so erhält der Mitarbeitende ab diesem Zeitpunkt anstelle der Zulage das Entgelt gemäß Eingruppierung zum 1. Juli 2019.

d) Die Zulage nimmt vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tariferhöhungen teil. Maßgeblich für die Erhöhung der Zulage sind die Entgeltgruppe und die Stufe der Eingruppierung zum Zeitpunkt der Erhöhung.

e) Sofern während der zeitlichen Streckung Stufensteigerungen stattfinden, erhöht sich die Zulage um die betragsmäßige Differenz zwischen der alten und neuen Stufe.

f) Bei Änderungen der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich die Zulage im gleichen Verhältnis.

Spätestens ab 1. Juli 2025 ist das volle Entgelt entsprechend der Eingruppierung gemäß § 12 Absatz 1 Satz 2 BAT-KF an die betroffenen Mitarbeitenden zu zahlen.

(6) Werden die Mitarbeitenden, die nach dem 30. Juni 2019 Entgelt gemäß Absatz 4 oder Absatz 5 erhalten, höhergruppiert, gilt § 14 Absatz 4 BAT-KF entsprechend. Werden Mit-

arbeitende, die nach dem 30. Juni 2019 das Entgelt gemäß Absatz 4 oder Absatz 5 erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe das Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Entgelts inklusive Besitzstandszulage oder Zulage nach Absatz 5 liegt, jedoch nicht weniger als bei einer Neueinstellung. Im Übrigen gilt § 14 Absatz 4 BAT-KF entsprechend.

(7) Durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 BAT-KF kann eine für die Mitarbeitenden günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart werden oder auf die Streckung verzichtet werden.

## 4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft

### 4.1[1] Handwerkerinnen

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen mit einfacher Tätigkeit | 1 |
| 2. | Mitarbeiterinnen mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung von in der Regel 5 Wochen nötig ist | 1a |
| 3. | Handwerkerinnen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gesellinnenprüfung | 3 |
| 4. | Handwerkerinnen mit Facharbeiterbrief oder Gesellinnenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung | 5 |
| 5. | Maschinenmeisterinnen an kleinen und einfachen Maschinenanlagen [2] | 5 |
| 6. | Meisterinnen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen [2] | 5 |
| 7. | Maschinenmeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert [2] | 6 |
| 8. | Meisterinnen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen [2] | 6 |
| 9. | Handwerks- und Industriemeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert [2] | 6 |

**1** Berufsgruppe 4.1 Anmerkung 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Januar 2011 (KABl. S. 114) mit Wirkung ab 1. Januar 2011, Berufsgruppe geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2012 (KABl. S. 167) mit Wirkung ab 1. Juni 2012.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 10. | Maschinenmeisterinnen an großen und wichtigen Maschinenanlagen [2] | 8 |
| 11. | Meisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind [2] | 8 |
| 12. | Handwerks- und Industriemeisterinnen, die sich aus der Fallgruppe 8 dadurch herausheben, dass sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind [2] | 8 |
| 13. | Handwerks- und Industriemeisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind [2] | 8 |
| 14. | 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 [2, 3] | 9 |

**Anmerkungen:**

1 Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst werden nach den Tätigkeitsmerkmalen der Berufsgruppe 3 des SD-Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF – SDEGP.BAT-KF 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.

3 Die Einstufung in die Stufe 4 erfolgt nach 7 Jahren in Stufe 3; die Stufen 5 und 6 entfallen.

### 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[1]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit[1, 2] | 6 |
| 2. | Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind[1, 2, 3] | 6 |
| 3. | Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind [1, 2] | 8 |

**1** Berufsgruppe 4.3, Fallgruppe 8, geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Februar 2008 (KABl. 03/2008) mit Wirkung vom 1. Juli 2007, Überschrift geändert und Anmerkung 1 Satz 2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2021 (KABl. S. 94) mit Wirkung vom 1. April 2021, Anmerkung 4 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 24. März 2021 (KABl. S. 115) mit Wirkung vom 1. April 2021

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 4. | Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen[1, 2, 6] | 9 |
| 5. | Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung[1, 4] | 10 |
| 6. | Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 5 heraushebt[1, 4, 5] | 11 |
| 7. | Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 6 heraushebt[1, 4, 5] | 12 |
| 8. | Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 7 heraushebt[1, 4] | 12 |

**Anmerkungen:**

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

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 - GMBl. 1964 S. 347 und 1973 S. 158) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Techniker" oder "Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder

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. Der erfolgreich abgeschlossene Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist der technischen Ausbildung im vorgenannten Sinne gleichgestellt.

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.

6 Die Einstufung in die Stufe 5 erfolgt nach 9 Jahren in Stufe 4; Stufe 6 entfällt.

**Übergangsregelungen[1]**

(1) Die Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiterinnen mit abgeschlossenem Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und entsprechender Tätigkeit soweit sie am 31. März 2021 in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das der BAT-KF Anwendung findet und das nach dem 31. März 2021 fortbesteht.

(2) Auf diejenigen Mitarbeiterinnen, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe höher ist, als die Entgeltgruppe, die sich bei fiktiver Eingruppierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe gleich oder niedriger ist, sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(4) Mitarbeiterinnen, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe niedriger ist, als die Entgeltgruppe nach dieser Arbeitsrechtsregelung, werden gemäß § 14 Absatz 4 BAT-KF höhergruppiert. Mitarbeiterinnen, deren Entgeltgruppe und Stufe gleich bleiben, behalten diese unter Beibehaltung der Stufenlaufzeit.

### 4.4[2] Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen[1, 2]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen mit einfacher Tätigkeit | 1 |

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen (Überleitung) sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung vom 24. März 2021 (KABl. S. 115) und gelten mit Wirkung vom 1. April 2021.

2 Berufsgruppe 4.4 Anmerkung 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Januar 2011 (KABl. S. 114) mit Wirkung ab 1. Januar 2011, Berufsgruppe geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2012 (KABl. S. 167) mit Wirkung ab 1. Juni 2012.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 2. | Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen in Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung von in der Regel 5 Wochen nötig ist | 1a |
| 3. | Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung | 3 |
| 4. | Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung | 5 |
| 5. | Meisterinnen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief führen[3] | 5 |
| 6. | Verwalterinnen kleiner Friedhöfe[5] | 5 |
| 7. | Meisterinnen, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief führen[3] | 6 |
| 8. | Gärtnermeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit (z.B. als Verwalterin mittlerer Friedhöfe)[3, 5] | 6 |
| 9. | Meisterinnen, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind[3, 4] | 8 |
| 10. | Gärtnermeisterinnen, die sich dadurch aus der Fallgruppe 7 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind[3, 4] | 8 |
| 11. | Gärtnermeisterinnen, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind[3, 4] | 8 |
| 12. | Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen größerer Friedhöfe[3, 5] | 8 |
| 13. | Gärtnermeisterinnen, denen mehrere Gärtnermeisterinnen oder Meisterinnen, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Fallgruppen 8, 9 oder 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben[3, 6] | 9 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 14. | Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen großer Friedhöfe[3, 5, 6] | 9 |

**Anmerkungen:**

1 Mitarbeiterinnen im landwirtschaftlichen Erziehungsdienst werden nach den Tätigkeitsmerkmalen der Berufsgruppe 3 des SD-Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF – SDEGP.BAT-KF eingruppiert.

2 ...

3 a) Gärtnermeisterinnen sind Mitarbeiterinnen, die diese Bezeichnung nach den geltenden Ausbildungsordnungen führen dürfen, nachdem sie die Gärtnermeisterinnenprüfung vor einem entsprechenden Prüfungsausschuss bestanden haben.

b) Meisterinnen können - anders als Handwerks- und Industriemeisterinnen - auch Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen sein, die keine Meisterinnenprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Aufsichtsfunktion innerbetrieblich die Bezeichnung 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.

6 Der Aufstieg in die Stufe 5 erfolgt nach 9 Jahren in Stufe 4; Stufe 6 entfällt.

### 4.5[1] Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen mit einfacher Tätigkeit (z. B. Küchenhilfsarbeiten, Geschirrspülen, Reinigungsarbeiten außerhalb von Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen) | 1 |
| 2. | Mitarbeiterinnen mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung nötig ist (z. B. nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten wie Zubereiten von Kaltverpflegung oder Reinigungsarbeiten in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen | 1a |

**1** Berufsgruppe 4.5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2012 (KABl. S. 167) mit Wirkung ab 1. Juni 2012.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung (z.B. Wäscherinnen, Plätterinnen, Näherinnen, Hauswirtschaftshelferinnen) | 3 |
| 4. | Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in entsprechender Tätigkeit[1] | 3 |
| 5. | Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche[1] | 5 |
| 6. | Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit[2] | 5 |
| 7. | Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) als Leiterinnen eines Teilbereiches (z.B. Küchen, Wäschereien) | 5 |
| 8. | Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterinnenprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in Stellen mit besonderer Verantwortung[2] | 6 |
| 9. | Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit | 6 |
| 10. | Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen in Stellen mit besonderer Verantwortung | 8 |
| 11. | Dipl.-Oekotrophologinnen/Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit | 9 |
| 12. | Dipl.-Oekotrophologinnen/Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung in Stellen mit besonderer Verantwortung | 10 |

**Anmerkungen:**

1 Zu den Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals zählen auch Hauswirtschafterinnen im städtischen Bereich, Hauswirtschafterinnen im ländlichen Bereich

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

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

### 4.6 Hausmeisterinnen[1, 2]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Hausmeisterinnen | 2 |
| 2. | Hausmeisterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung[3] | 3 |

**Anmerkungen:**

1 Für die Eingruppierung von Schulhausmeisterinnen gelten die Bestimmungen für entsprechende Mitarbeitende der Mitglieder der Arbeitgeberverbände im Lande Nordrhein-Westfalen, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören.

2 Werden zeitlich mindestens zur Hälfte handwerkliche oder technische Fähigkeiten in Anspruch genommen, richtet sich die Eingruppierung nach den Berufsgruppen 4.1 und 4.4.

3 Für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal gelten als abgeschlossene Berufsausbildung solche in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die dem Hausmeisterinnendienst dienlich sind.

### 4.7 Mitarbeiterinnen in der Informationstechnik[1]

**Vorbemerkungen**

Nach der Berufsgruppe sind Mitarbeiterinnen eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und

**1** Berufsgruppe 4.7 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2021 (KABl. S. 94) mit Wirkung vom 1. April 2021.

Qualitätssicherung. Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

Nicht unter die Berufsgruppe fallen Mitarbeiterinnen, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Mitarbeiterinnen, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Für Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, gelten – soweit kein spezielles Tätigkeitsmerkmal zutreffend ist – die Tätigkeitsmerkmale der Berufsgruppe 6.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen) und entsprechender Tätigkeit. | 6 |
| 2. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die ohne Anleitung tätig sind. | 7 |
| 3. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert. | 8 |
| 4. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.[2] | 9 |
| 5. | Mitarbeiterinnen<br>a) mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulausbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit.<br>b) der Fallgruppe 4, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum nach der Fallgruppe 3 hinausgeht. | 10 |
| 6. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 5 heraushebt.[3] | 11 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 7. | Mitarbeiterinnen | 12 |
| | a) der Fallgruppe 6 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 6 heraushebt. | |
| | b) der Fallgruppe 5 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens | |
| | aa) zwei Mitarbeiterinnen dieser Berufsgruppe mindestens der Entgeltgruppe 11 oder | |
| | bb) drei Mitarbeiterinnen dieser Berufsgruppe mindestens der Entgeltgruppe 10 | |
| | durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. | |
| 8. | Mitarbeiterinnen | 13 |
| | a) der Fallgruppe 7b, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 7b heraushebt. | |
| | b) der Fallgruppe 5 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens | |
| | aa) zwei Mitarbeiterinnen dieser Berufsgruppe mindestens der Entgeltgruppe 12 oder | |
| | bb) drei Mitarbeiterinnen dieser Berufsgruppe mindestens der Entgeltgruppe 11 | |
| | durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. | |

**Anmerkungen:**

1. Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.
2. Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
3. Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.

### Übergangsregelungen[1]

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen in der Informationstechnik, die am 31. März 2021 in einem Arbeitsverhältnis, auf das der BAT-KF Anwendung findet, stehen, und das nach dem 1. April 2021 fortbesteht.

(2) Auf diejenigen Mitarbeiterinnen, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe höher ist, als die Entgeltgruppe bei fiktiver Eingruppierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen in der Informationstechnik, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe gleich oder niedriger ist, sind gemäß § 10 BAT-KF in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

(4) Mitarbeiterinnen, deren bis zum 31. März 2021 gültige Entgeltgruppe niedriger ist, als die Entgeltgruppe nach dieser Arbeitsrechtsregelung, werden gemäß § 14 Absatz 4 BAT-KF höher gruppiert. Mitarbeiterinnen, deren Entgeltgruppe und Stufe gleich bleiben, behalten diese unter Beibehaltung der Stufenlaufzeit.

## 5. Verwaltung

### 5.1[2] Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung[7]

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 1. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit (zum Beispiel in Hausdruckereien, als Botinnen, Pförtnerinnen, Telefonistinnen, Schreibkräfte) | 2 |
| 2. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit (zum Beispiel in Hausdruckereien, als Botinnen, Pförtnerinnen und Schreibkräfte mit schwieriger Tätigkeit sowie als Telefonistinnen in großen Vermittlungsstellen) | 3 |

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen (Überleitung) sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung vom 17. Februar 2021 (KABl. S. 94) und gelten mit Wirkung vom 1. April 2021.

2 Berufsgruppe 5.1 Anmerkung 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Januar 2011 (KABl. S. 115) mit Wirkung ab 1. Januar 2011, Berufsgruppe 5.1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 18. September 2013 (KABl. S. 229) mit Wirkung ab 1. Januar 2014, Anmerkung 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 121) mit Wirkung ab 1. Juni 2018, Anmerkung 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 122) mit Wirkung vom 1. Januar 2019, Fallgruppen 1 bis 4 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2020 (KABl. S. 63) mit Wirkung vom 1. Januar 2020, Anmerkung 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. Mai 2018 (KABl. S. 122) mit Wirkung vom 1. März 2020, Anmerkung 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 27. Januar 2021 (KABl. S. 55) mit Wirkung vom 1. April 2021, Anmerkung 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 27. Januar 2021 (KABl. S. 55) mit Wirkung vom 1. April 2022, Anmerkung 7 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 145) mit Wirkung vom 1. Juni 2023, Anmerkungen 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 136) mit Wirkug vom 1. März 2024, Anmerkungen 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Mai 2025 (KABl. S. 189) mit Wirkung vom 1. April 2025, Anmerkungen 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Mai 2025 (KABl. S. 189) mit Wirkung vom 1. Mai 2026.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 3. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die sich aus der Fallgruppe 2 dadurch herausheben, dass sie Tätigkeiten ausüben, die mindestens zu einem Drittel gründliche Fachkenntnisse erfordern | 4 |
| 4. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern | 5 |
| 5. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch die Ausbildung zur kirchlichen Verwaltungsfachangestellten vermittelt werden, und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern[2] | 6 |
| 6. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch die Ausbildung zur kirchlichen Verwaltungsfachangestellten vermittelt werden, und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern | 7 |
| 7. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch den Lehrgang für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst vermittelt werden, und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern | 8 |
| 8. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse, wie sie in der Regel durch den Lehrgang für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst vermittelt werden, und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern[5] | 9 |
| 9. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die sich durch Ausübung einer besonders verantwortungsvollen Tätigkeit oder durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Fallgruppe 8 herausheben[5] | 10 |
| 10. | Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 9 herausheben[5] | 11 |
| 11. | Mitarbeiterinnen[5]<br>a) als ständige stellvertretende Leiterinnen von Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen[4]<br>b) in der Verwaltung, die sich durch das Maß der Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches und den damit verbundenen Verantwortungsgrad aus der Fallgruppe 10 herausheben | 12 |

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 12. | Mitarbeiterinnen[5,6] | 13 |
| | a) als Leiterinnen von Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen, ständige stellvertretende Leiterinnen von mittleren Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen [3,4] | |
| | b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | |
| | c) in Tätigkeiten, die eine sachbezogene wissenschaftliche Betrachtung im Sinne einer umfangreichen Informationsverarbeitung, Überlegungen zum methodischen Vorgehen und Analyse der Zusammenhänge erfordern | |
| 13. | Mitarbeiterinnen[5,6] | 14 |
| | a) als Leiterinnen von mittleren Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen, ständige stellvertretende Leiterinnen von großen Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen[3,4] | |
| | b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11 und der Fallgruppe 12 a), denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | |
| | c) in Tätigkeiten, die sich durch ihre besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 12c herausheben | |
| 14. | Mitarbeiterinnen[5,6] | 15 |
| | a) als Leiterinnen von großen Kreiskirchenämtern oder entsprechenden Verwaltungseinrichtungen[3,4] | |
| | b) in Tätigkeiten der Fallgruppe 11 und der Fallgruppe 13 a), denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | |

**Anmerkungen:**

1. Die Bezugnahme auf kirchliche Ausbildungsgänge gilt nicht für diakonische Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft.
2. Ein nicht unerheblicher Umfang liegt vor, wenn mindestens ein Viertel selbstständige Leistungen gefordert wird.
3. Mittlere Kreiskirchenämter sind Verwaltungen mit einem Einzugsbereich von mehr als 100.000 Gemeindemitgliedern. Große Kreiskirchenämter sind Verwaltungen mit

einem Einzugsbereich von mehr als 200.000 Gemeindemitgliedern. Ergibt sich aus einer Änderung der Gemeindemitgliederzahlen die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe, bleibt die vor der Änderung zutreffende Eingruppierung unberührt, solange sich die Zahl der Gemeindemitglieder nicht auf unter 80 % der maßgeblichen Gemeindemitgliederzahl verringert hat.

4. Zeichnet sich eine Stelle durch besondere Vielfalt, Verantwortung und Schwierigkeit, die über die Tätigkeiten der Fallgruppen 11 a, 12 a und 13 a deutlich hinausgehen, aus, sind die Mitarbeiterinnen eine Entgeltgruppe höher eingruppiert. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 14 a erhalten unter den entsprechenden Voraussetzungen eine monatliche Zulage in Höhe von 983,51 Euro. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

5. Für den Bereich der Ev. Kirche im Rheinland:

   Verwaltungsmitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einer Kirchenbeamtin besetzbaren Stelle wahrnehmen, sind wie folgt eingruppiert:

| **bei einer Stelle für eine** | **nach der Fallgruppe** | |
|---|---|---|
| Inspektorin | 8 | |
| Oberinspektorin | 9 | |
| Amtfrau | 10 | |
| Amtsrätin | 11 | |
| Oberamts-/Verwaltungsrätin | 12 | |
| Oberverwaltungsrätin | 13 | |
| Verwaltungsdirektorin | 14 | |
| Leitende Verwaltungsdirektorin | 14 | zzgl. einer monatlichen Zulage in Höhe von 983,51 Euro. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. |

   Ergibt sich aus einer Änderung der Bestimmungen für die Bewertung der mit Kirchenbeamtinnen besetzbaren Stellen die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe, bleibt die vor der Änderung zutreffende Eingruppierung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unberührt.

6. Die Fallgruppen 12 bis 14 gelten nicht für diakonische Einrichtungen in freier Rechtsträgerschaft.

7. Die Berufsgruppe gilt für Mitarbeierinnen im Bücherei- und Archivdienst entsprechend.

**Übergangsregelungen**[1]

Mitarbeiterinnen, die nach den bis 31. Mai 2023 geltenden Fallgruppen 1 bis 6 der Berufsgruppe 5.2 eingruppiert sind, sind ab 1. Juni 2023 stufengleich, einschließlich individueller Endstufe, und unter Berücksichtigung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit wie folgt eingruppiert:

| **Eingruppierung am 31. Mai 2023 Berufsgruppe 5.2** | **Eingruppierung am 1. Juni 2023 Berufsgruppe 5.1** |
|---|---|
| Fallgruppe 1, Entgeltgruppe 3 | Fallgruppe 2, Entgeltgruppe 3 |
| Fallgruppe 2, Entgeltgruppe 5 | Fallgruppe 4, Entgeltgruppe 5 |
| Fallgruppe 3, Entgeltgruppe 6 | Fallgruppe 5, Entgeltgruppe 6 |
| Fallgruppe 4, Entgeltgruppe 6 | Fallgruppe 5, Entgeltgruppe 6 |
| Fallgruppe 5, Entgeltgruppe 9 | Fallgruppe 8, Entgeltgruppe 9 |
| Fallgruppe 6, Entgeltgruppe 10 | Fallgruppe 9, Entgeltgruppe 10 |

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

### 6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

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

1 **Redaktioneller Hinweis:** Die Übergangsregelungen (Überleitung) sind Bestandteil der Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2020 (KABl. S. 63) und gelten mit Wirkung vom 1. Januar 2020, geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 145) mit Wirkung vom 1. Juni 2023.

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | EGr. |
|---|---|---|
| 4. | Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 herausheben [1, 2] | 15 |

**Anmerkungen:**

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

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

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

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

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

3 Ärzte erhalten bis auf Weiteres eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14.