

## **Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO)**

Vom 9. Juli 2008 ; (KABl. S. 120); geändert durch 1. Änderungstarifvertrag vom 4. September 2009 (KABl. S. 217); geändert durch 2. Änderungstarifvertrag vom 15. Januar 2010 (KABl. S. 114) ; geändert durch 3. Änderungstarifvertrag vom 8. Juli 2010 (KABl. S. 189); geändert durch 1. Entgeltanpassungstarifvertrag vom 8. Juli 2010 (KABl. S. 190); geändert durch 4. Änderungstarifvertrag vom 9. Februar 2012 (KABl. S. 82); geändert durch 5. Änderungstarifvertrag vom 13. November 2012 (KABl. 2013 S. 38); geändert durch 2. Entgeltanpassungstarifvertrag vom 13. November 2012 (KABl. 2013 S. 39); geändert durch 6. Änderungstarifvertrag vom 30. Mai 2013 (KABl. S. 155) ; geändert durch 3. Entgeltanpassungs-TV-EKBO vom 4. November 2013 (KABl. 2014 S. 50)

### **Inhaltsverzeichnis**

	<b>A. Allgemeiner Teil</b>
	<b>Allgemeine Vorschriften</b>
<b>Abschnitt I</b>	Geltungsbereich
§ 1	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 2	Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 3	Arbeits- und Gesundheitsschutz
§ 3a	Versetzung, Abordnung, Zuweisung
§ 4	Fortbildung
§ 5	
<b>Abschnitt II</b>	<b>Arbeitszeit</b>
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 7	Sonderformen der Arbeit
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 9	Bereitschaftszeiten
§ 10	Arbeitszeitkonto
§ 11	Teilzeitbeschäftigung
<b>Abschnitt III</b>	<b>Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen</b>
§ 12	Eingruppierung
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15	Tabellenentgelt
§ 16	Stufen der Entgelttabelle
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18	gestrichen
§ 19	Zuschläge
§ 20	Jahressonderzahlung

§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall
§ 23	Besondere Zahlungen
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 25	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
<b>Abschnitt IV</b>	<b>Urlaub und Arbeitsbefreiung</b>
§ 26	Erholungsurlaub
§ 27	Zusatzurlaub
§ 27a	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
§ 28	Sonderurlaub
§ 29	Arbeitsbefreiung
<b>Abschnitt V</b>	<b>Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
§ 30	Befristete Arbeitsverträge
§ 31	Führung auf Probe
§ 32	Führung auf Zeit
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 35	Zeugnis
<b>Abschnitt VI</b>	<b>Besondere Vorschriften</b>
§ 36	Schlichtungsausschuss
§ 37	Ausschlussfrist
<b>Abschnitt VII</b>	<b>Übergangs- und Schlussvorschriften</b>
§ 38	Begriffsbestimmungen
§ 39	In-Kraft-Treten, Laufzeit
	<b>B. Sonderregelungen</b>
<b>§ 40</b>	<b>Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte</b>
Nr. 1	Zu § 1 - Geltungsbereich
Nr. 2	Zu Abschnitt II - Arbeitszeit
Nr. 3	Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung
Nr. 4	Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>§ 41</b>	<b>Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht</b>
Nr. 1	Zu § 6 Abs. 1 – Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht
Nr. 1a	Ermäßigungsstunden
Nr. 1b	Anrechnungsstunden
Nr. 2	Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung
Nr. 3	Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>§ 42</b>	<b>Sonderregelungen für Kirchenmusiker</b>
	Zu Abschnitt II – Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen

<b>§ 43</b>	<b>Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter</b>
	Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit
<b>§ 44</b>	<b>Sonderregelung für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind</b>
Nr. 1	Zu § 1 – Geltungsbereich
Nr. 2	Zu §§ 6, 7, 8, 9 und 24 Abs. 2 – Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter – gestrichen
Nr. 3	
<b>§ 45</b>	<b>Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister</b>
Nr. 1	Zu § 1 – Geltungsbereich
Nr. 2	Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit
Nr. 3	Zu §§ 7 und 8 – Überstunden
	<b>Anhang zu § 16</b>
	<b>Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter</b>
	I. aufgehoben
	II.
	<b>C. Anlagen</b>
Anlage A	<b>Entgeltordnung zum TV-EKBO</b>
Anlage B	<b>Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15</b>
Anlage C	<b>Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV- EKBO) geregelten Zulagen</b>
Anlage D	<b>Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)</b>
	<b>Anhang</b>
Niederschriftserklärungen zum TV-EKBO	

Zwischen

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,  
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,  
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,  
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **A. Allgemeiner Teil**

### **Abschnitt I**

#### **Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitsverhältnisse der im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im folgenden als Mitarbeiter bezeichnet – der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, der Landeskirche sowie derer Werke – mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. – und rechtlich unselbstständigen Einrichtungen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Mitarbeiter als leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Abs. 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,
- c) Forstarbeiter, Bauarbeiter und Mitarbeiter in der Landwirtschaft,

- d) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen oder Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- e) Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB III, SGB II oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- i) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- j) privatrechtlich angestellte Pfarrer, Pfarrer und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst, Prediger, Gemeindepädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und andere Geistliche sowie für Mitarbeiter mit theologischer Ausbildung, die vor der Entscheidung über die Aufnahme in den Entsendungsdienst oder über eine Festanstellung als Theologe vorübergehend mit pastoralen oder ähnlichen Aufgaben beschäftigt werden,
- k) Mitarbeiter, die ausschließlich als Hauswarte für Mietwohnanlagen einschließlich Wohnheimen angestellt sind.

***Protokollnotiz zu Absatz 2:***

Leitender Angestellter im Sinne von Absatz 2 Buchstabe a ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung bei einem von § 1 Abs. 1 erfassten Arbeitgeber

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt ist,
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines kirchlichen Verbandes und einer sonstigen Körperschaft, der Landeskirche sowie eines derer Werke und einer rechtlich unselbstständigen Einrichtung von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(3) <sup>1</sup>Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Mitarbeitergruppen:

- a) Sonderregelungen für Lehrkräfte,
- b) Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht,
- c) Sonderregelungen für Kirchenmusiker,
- d) Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter,
- e) Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind,
- f) Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister.

<sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

## § 2

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

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## § 3

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. <sup>2</sup>Er ist loyal auszuüben. <sup>3</sup>Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei. <sup>4</sup>Die Beschäftigung bei einem der von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber setzt die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus, soweit nicht im Einzelfall eine Ausnahme zugelassen ist. <sup>5</sup>Die Mitarbeiter haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. <sup>6</sup>Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen. <sup>7</sup>Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.

- (2) Die Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) 1Die Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) 1Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Mitarbeiter durch einen Vertrauensarzt im Sinne von § 5 Abs. 3 MVG-Anwendungsgesetz oder das Gesundheitsamt dahingehend ärztlich untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) 1Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. 4Die Mitarbeiter müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 5Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) 1Verletzen Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende arbeitsvertragliche Pflichten, so haben sie dem Arbeitgeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. 2Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber einem anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil ein Mitarbeiter die Amtspflicht verletzt hat. 3Haben mehrere Mitarbeiter den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch. 4Die Ansprüche nach Unterabsatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Schaden und der Person der oder des Ersatzpflichtigen erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in 10 Jahren von der Begehung der Handlung an. 5Leistet der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Erstattungsanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an den Mitarbeiter abzutreten.

### § 3a

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz

- (1) 1Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen aller Mitarbeiter ab, um deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft zu bewahren und zu steigern.

2Betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

(2) 1Zum Erreichen dieses Ziels soll das selbstverantwortliche Handeln der Mitarbeiter durch die Arbeitgeber unterstützt werden. 2Ebenso werden die Arbeitgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Verpflichtungen die Gefährdungen, die von den spezifischen Arbeitsplätzen ausgehen, auf Grundlage vorhandener bzw. in gleicher Weise wie bisher erhobener Daten analysieren und präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Dienststellen und Betrieben umsetzen.

(3) Auf Mitarbeiter mit einem festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 30 sowie auf Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen gemindert ist (§ 38 Abs. 3), finden § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX – jeweils mit Ausnahme von Satz 2 – entsprechend Anwendung.

#### § 4

#### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

(1) 1Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und seiner Mitglieder oder der EKD abgeordnet werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen und der Betrieb/die Dienststelle im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gelegen ist. 2Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen. 3Sie sind vorher zu hören, wenn sie die Versetzung nicht selbst beantragt haben.

#### **Protokollerklärungen zu § 4 Abs. 1:**

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

(2) 1Mitarbeitern kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, sofern die zugewiesene Tätigkeit mit der arbeitsvertraglich vereinbarten gleichwertig ist. 2Bei der Zuweisung sind die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen. 3Die Zustimmung kann nur aus triftigem Grund verweigert werden. 4Die Rechts-



stellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. <sup>3</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

**Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2:**

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten.

(3) Während der Probezeit darf der Mitarbeiter ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

## § 5

### Fortbildung

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeübte Tätigkeit durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. <sup>2</sup>Findet eine Fortbildungsmaßnahme auf Anweisung des Arbeitgebers statt, hat dieser die Kosten zu tragen. <sup>3</sup>Weiteres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(3) <sup>1</sup>Für berufliche Fort- und Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Maßnahme in Verbindung mit der Bindung des Mitarbeiters an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine solche Maßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch diese Maßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

## Abschnitt II

### Arbeitszeit

## § 6

### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden.

<sup>1</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann

bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>In kirchlichen Dienststellen oder Arbeitsbereichen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter steht ein arbeitsfreier Sonntag im Monat zu. <sup>3</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der Woche einen arbeitsfreien Tag; die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1) bleibt hiervon unberührt. <sup>4</sup>In anderen Fällen werden die an einem Sonntag oder Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.

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

**Protokollerklärung zu § 6 Abs. 4 Satz 3:**

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

(5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

**Protokollerklärung zu § 6 Abs. 5:**

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Absatz 3 bleibt unberührt.

(7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zu-

sätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(9) Die Absätze 7 und 8 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. <sup>2</sup>In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.

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

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

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

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

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

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr, sofern sie über 22 Uhr hinaus andauert, und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H.,

- in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v. H.,

b) für Nachtarbeit 20 v. H.,

- c) für Sonntagsarbeit, die nicht im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen steht oder die Mitwirkung an gottesdienstlichen Feiern betrifft, sowie für Arbeit an einem Ruhetag, der als freier Tag anstelle des Sonn- oder Feiertags gewährt wird, 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit 35 v. H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>In den Fällen der Buchstaben d), e) und f) besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge für Arbeit, die im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder mit anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, wenn diese auf einen Sonntag fallen oder zugleich kirchliche Feiertage sind. <sup>4</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>5</sup>Auf Wunsch der Mitarbeiter können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>6</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1:**

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

**Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d):**

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt. (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der

Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 im Konsistorium und in rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werken erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Mitarbeiter im Konsistorium bzw. im rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werk angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe sowie des gemäß §19 Abs. 1 zu zahlenden Kinderzuschlags.

#### **Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4:**

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

(5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Abs. 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (z. B. an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeit-

konto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. §Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

**Protokollerklärung zu § 8 Abs. 5:**

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

(6) <sup>1</sup>Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

<sup>3</sup>Die nach dem vorstehenden Unterabsatz errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden drei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird die Vergütung (§ 15) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

<sup>6</sup>Soweit ein Freizeitausgleich gemäß dem vorstehenden Unterabsatz nicht möglich ist, wird für die nach Maßgabe des Unterabsatz 2 als Arbeitszeit gewertete Zeit die Überstundenvergütung (Absatz 1) gezahlt.

<sup>7</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gewährt.

<sup>8</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 5), im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden.

<sup>9</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Abs. 6:**

Unabhängig von den Vorgaben des Absatz 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

(7) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 9

### Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) Die Anwendung des Absatz 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.
- (3) Für Haus- und Kirchwarte sowie Hausmeister gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung.

#### **Protokollerklärung zu § 9 Abs. 1 und 2:**

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 10

### Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 7) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 8) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 6 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 5 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum



Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 bzw. Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 11

### Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die bisher vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

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

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die

Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher vollbeschäftigten Mitarbeitern auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### **Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

1Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7 und 8) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. 2In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. 3Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Abs. 5 enthalten. 4Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **Abschnitt III**

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

### **§ 12**

#### **Eingruppierung**

(1) 1Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). 2Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. 3Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 4Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 5Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 6Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 7Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. 8Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Abweichend von Unterabsatz 1 wird das Entgelt eines Mitarbeiters, dessen Einzeltätigkeiten mehreren Teilen und/oder Abschnitten der Entgeltordnung zuzuordnen sind, jeweils anteilig nach den verschiedenen Entgeltgruppen berechnet, deren Tätigkeitsmerkmalen die Einzeltätigkeiten entsprechen.

**Protokollerklärung zu § 12 Abs 1:**

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
  2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
  3. Ein Abschnitt im Sinne von Satz 9 ist die jeweils erste Gliederungsebene unter der Gliederungsebene „Teil“.
- (2) Die Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

**§ 13****Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

**§ 14****Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

(2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts des Mitarbeiters; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

## § 15

### Tabellenentgelt

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe nach Anlage B.

## § 16

### Stufen der Entgelttabelle

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung bzw. im Anhang zu § 16 geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bzw. – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### *Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2:*

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

2. <sup>1</sup>Berufspraktika gelten grundsätzlich nicht als Zeiten des Erwerbs einschlägiger Berufserfahrung, wenn sie Voraussetzung für den Berufsabschluss sind. <sup>2</sup>Dieses gilt nicht für Praktika, die nach erfolgreicher Ablegung der Prüfung und zum Zwecke der Anerkennung durchgeführt werden, insbesondere für den Beruf
- a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
  - b) des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
  - c) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
  - d) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
  - e) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
  - f) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – RettAssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384).
- <sup>3</sup>Unabhängig davon kann in einem Praktikum einschlägige Berufserfahrung erworben werden, wenn dieses unter mit einem Arbeitsverhältnis vergleichbaren Bedingungen durchgeführt wird.
3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satz 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.
- (2a) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann Mitarbeiter bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder diakonischen Dienst der Entgeltgruppe und/oder -stufe zuordnen, die sie nach den Regelungen des TV-EKBO oder des TVÜ-EKBO erreicht

haben oder erreicht hätten, wenn auf das vorherige Arbeitsverhältnis der TV-EKBO und der TVÜ-EKBO anzuwenden gewesen wären. <sup>2</sup>Für eine etwaige Berücksichtigung der Entgeltgruppe muss das vorherige Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 2008 begründet worden sein. <sup>3</sup>Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs- oder Zeitaufstiege werden nicht weitergeführt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung bzw. im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

(5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Mitarbeitern abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Mitarbeiter mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Mitarbeiter, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine für die Dienststelle oder Einrichtung zu bildende Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder dieser Kommission wer-

den je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt. „Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

**Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:**

Die Instrumente des § 17 Abs. 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.

**Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 2:**

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

**Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 6:**

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonmitarbeiter), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch -mit Ausnahme einer Höhergruppierung aus der Stufe 1- der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen statt-

gefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25,73 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 51,45 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25,73 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 51,45 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); steht dem Mitarbeiter neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-EKBO zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

***Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz:***

Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung als ‚Erfüller‘ gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als ‚Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe‘.

***Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2:***

<sup>1</sup>Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>2</sup>§ 24 Abs. 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Sie betragen

- a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - 28,15 Euro ab 1. April 2014
  - 28,71 Euro ab 1. Oktober 2014
- b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - 56,29 Euro ab 1. April 2014
  - 57,42 Euro ab 1. Oktober 2014.

**§ 18**  
**gestrichen**

**§ 19**  
**Zuschläge**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter haben für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) gezahlt wird, Anspruch auf Kinderzuschlag in Höhe von 105 € im Monat.



2Ist der Mitarbeiter einem Kind zum Unterhalt verpflichtet und erhält er wegen des Vorrangs eines anderen Kindergeldberechtigten das Kindergeld nicht, wird der Kinderzuschlag abweichend von Satz 1 gezahlt, wenn der Mitarbeiter nachweist, dass er seiner Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem Kind nachkommt.

3Sind mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages für dieselben Kinderkinderzuschlagsberechtigten, werden die Kinderzuschläge nur einmal gezahlt, an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes.

4Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber jede Änderung des Anspruchs auf Kindergeld und des Kindergeldbezuges unverzüglich anzuzeigen.

(2) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt. 3Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge richten sich nach Anlage D.

#### ***Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 1 TV - EKBO vom 4. September 2009***

1Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Anspruch auf Kinderzuschlag nach § 19 Abs. 1 TV - EKBO aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung mit Ausnahme der Fälle des § 19 Abs. 1 Satz 2 nur bei Nachweis der tatsächlichen Zahlung des Kindergeldes an den Mitarbeiter besteht. 2Auf einen nur dem Grunde nach bestehenden Kindergeldanspruch kommt es insoweit nicht an. 3Mehrere dem Grunde nach Kindergeldberechtigte haben zu prüfen, ob ein Wechsel der Bezugsberechtigung unter Berücksichtigung von § 19 Abs. 1 Satz 1 TV - EKBO für sie günstiger ist. 4Nur in den Fällen, in denen wegen gesetzlicher Vorrangregelungen ein tatsächlicher Kindergeldbezug durch den Mitarbeiter nicht möglich ist, wird der Kinderzuschlag auch bei Nichtbezug des Kindergeldes unter den Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Satz 2 TV - EKBO gezahlt.

## **§ 20**

### **Jahressonderzahlung**

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, sofern im zweiten Kalenderhalbjahr mindestens 30 zusammenhängende Beschäftigungstage bestanden haben.

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	84 v. H.
E 9 bis E 11	70 v. H.
E 12 bis E 13	48 v. H.
E 14 bis E 15	33 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. Für die Anwendung des Satz 1 werden Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

(3) 1Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatz 2 ist das monatliche Entgelt, das den Mitarbeitern in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. 2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3Bei Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. 4In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

**Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3:**

1Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. 2Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. 3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) 1Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 und 6 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die bis zum 31. Juli 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(7) <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 1 hat der Saisonmitarbeiter Anspruch auf die Jahressonderzahlung, wenn er in dem laufenden und in dem vorangegangenen Kalenderjahr insgesamt mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat, es sei denn, dass er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vorzeitig ausgeschieden ist oder ausscheidet. <sup>2</sup> Die Jahressonderzahlung wird in diesen Fällen mit dem Tabellenentgelt im letzten tatsächlichen Beschäftigungsmonat ausgezahlt.

**Protokollerklärung zu § 20 Absatz 7:**

§ 43 Satz 1 gilt entsprechend.

## § 21

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

**Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:**

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

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

<sup>4</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgelthanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgelthanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgelthanpassung zu erhöhen.

## § 22

### Entgelt im Krankheitsfall

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

#### **Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 1:**

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

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres

kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

## § 23

### Besondere Zahlungen

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

(2) 1Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

2Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) 1Beim Tod von Mitarbeitern deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebens-

partnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

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

## § 24

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### **Protokollerklärung zu § 24 Abs. 1:**

Teilen Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

## § 25

### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert. <sup>2</sup>Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. <sup>3</sup>Ob und inwieweit Mitarbeiter, die nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert sind und dort auch nicht mehr versichert werden können, zusatzversorgungsberechtigt sind, richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Zusatzversorgung der nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versicherten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB) vom 30. Mai 1994.

#### Übergangsbestimmung:

<sup>1</sup>Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost, die die Wartezeit im Sinne der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt nicht mehr erfüllen können oder die am 1. Januar 1997 bereits das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige kirchliche Dienstzeit von mindestens zehn Jahren erreicht haben, erhalten bei Erfüllung der Voraussetzungen der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung vom 30. Mai 1994 Zusatzversorgung nach dieser Ordnung als Leistungen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. <sup>2</sup>Nach näherer Regelung in der vorstehend genannten Zusatzversorgungsordnung kann diese auch auf im Gebiet der früheren Region West beschäftigte Mitarbeiter aus der früheren Region Ost angewandt werden, soweit die Mitarbeiter bis einschließlich Januar 1997 Vergütung oder Lohn nach dem kirchlichen Osttarif erhalten haben und im Übrigen die in Satz 1 angegebenen Voraussetzungen erfüllen.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines Kirchlichen Verbandes oder einer sonstigen Körperschaft im Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert. <sup>2</sup>Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse.

Übergangsbestimmung:

Für Mitarbeiter gemäß Absatz 2, die vor dem 1. Januar 1997 eingestellt wurden und zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 10 Jahren erreicht hatten, richtet sich der Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen der Verordnung über die kirchliche Altersversorgung (KAVV) in der EKV vom 27. November 1996 in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Bestehende Versicherungsverhältnisse bleiben unberührt.

(4) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert sind, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für ihre zusätzliche Altersversorgung verwendet werden. <sup>2</sup>Durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber kann die Grenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden. <sup>3</sup>Die in diesem Fall anfallende Pauschalbesteuerung ist vom Mitarbeiter zu tragen. <sup>4</sup>Die umzuwandelnden Entgelte müssen jährlich mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV betragen.

<sup>5</sup>Die Durchführung des Anspruchs erfolgt durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse, bei der der Mitarbeiter pflichtversichert ist, gemäß den Bedingungen, die sich aus der jeweiligen Satzung der Kasse ergeben.

<sup>6</sup>Die in Satz 1 genannte Möglichkeit besteht auch für Mitarbeiter mit einer Anwartschaft auf eine Zusatzrente gemäß § 41a der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB, die in die Rückdeckungsversicherung bei der VERKA - Kirchliche Pensionskasse VVaG - einbezogen sind. <sup>7</sup>Für diese Mitarbeiter erfolgt die Durchführung des Anspruchs durch die VERKA - Kirchliche Pensionskasse VVaG - gemäß dem zwischen dieser und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Rahmenvertrag vom 15. November 1996 und dem 1. Nachtrag hierzu vom 28. Juni 2002/2. Juli 2002, dem die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg beigetreten ist.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

#### **§ 26**

##### **Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21).<sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage



in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 58. Lebensjahr 31 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

#### Übergangsbestimmung:

<sup>1</sup>Der Urlaubsanspruch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbesteht und die spätestens am 31. Dezember 2012 das 45. Lebensjahr vollendet haben, beträgt abweichend von Absatz 1 Satz 2 31 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Wechselt ein Mitarbeiter zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst werden, kann der neue Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter vereinbaren, dass sich der Urlaubsanspruch weiterhin nach Satz 1 bestimmt. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt die Protokollnotiz zu § 34 Abs. 3 entsprechend.

#### **Protokollerklärung zu § 26 Abs. 1 Satz 7:**

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

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

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

**Niederschriftserklärung zu § 26 Abs. 1 vom 13. November 2012:**

1Die Tarifvertragsparteien sind bei der Neuregelung übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Mitarbeiter, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, ein entsprechend höherer Erholungsbedarf besteht. 2Deshalb sind für diese Mitarbeiter zwei zusätzliche Urlaubstage gerechtfertigt.

**§ 27****Zusatzurlaub**

(1) 1Nimmt der Mitarbeiter auf ausdrückliches Verlangen seines Arbeitgebers aus besonderen dienstlichen Gründen seinen Urlaub ganz oder teilweise in der Zeit vom 1. November bis 30. April, so wird ihm für mindestens zehn zusammenhängende Arbeitstage ein einmaliger Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen im Winterhalbjahr gewährt. 2Dieser Zusatzurlaub wird nur im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gewährt, auf den er entfällt.

(2) Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonntagen und Wochenfeiertagen arbeiten müssen, ohne Anspruch auf einen Zeitzuschlag gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe c zu haben, erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen im Kalenderjahr.

**Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2:**

Die Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Mitarbeiter an mindestens 40 Sonntagen und Wochenfeiertagen im Jahr - ohne Anspruch auf einen Zeitzuschlag gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe c - zu arbeiten hat.

**§ 27a****Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

(1) Die Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden - 1 Arbeitstag

220 Nachtarbeitsstunden - 2 Arbeitstage

330 Nachtarbeitsstunden - 3 Arbeitstage

440 Nachtarbeitsstunden - 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

(2) Die Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden - 1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden - 2 Arbeitstage

450 Nachtarbeitsstunden - 3 Arbeitstage

600 Nachtarbeitsstunden - 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

(3) Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub ab der jeweils zweiten Stufe um einen Arbeitstag.

(4) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalenderjahres.

## § 28

### Sonderurlaub

(1) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht,
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

<sup>2</sup>Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(2) <sup>1</sup>Die Zeit des Sonderurlaubs nach Absatz 1 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3. <sup>2</sup>Hiervon abweichend wird in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 die Zeit des Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit angerechnet, wenn und soweit der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurteilung schriftlich anerkannt hat.

## § 29

### Arbeitsbefreiung

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

- a) Eheschließung der Mitarbeiterin oder des                    ein Arbeitstag,  
Mitarbeiters mit kirchlicher Trauung

- |  |   |
|--|---|
| b) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes   | ein Arbeitstag,   |
| c) Taufe, Konfirmation oder Erstkommunion eines Kindes des Mitarbeiters  | ein Arbeitstag,   |
| d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  | zwei Arbeitstage,   |
| e) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag,   |
| f) 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum  | ein Arbeitstag,   |
| g) schwere Erkrankung  |   |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,   |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  | bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr,   |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.  |
| h) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten, |
| i) zur Teilnahme an Gottesdiensten am Reformationstag und am Buß- und Betttag  | jeweils drei Arbeitsstunden.  |

2Eine Freistellung nach Buchstabe g erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläu-

figen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) 1Mitarbeiter erhalten für jedes Kind, das in ihren Haushalt aufgenommen ist, und für das ihnen das Sorgerecht zusteht, jeweils unter Fortzahlung des Entgelts einen Arbeitstag im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung. 2Neu eingestellte Mitarbeiter erwerben den Anspruch erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate bestanden hat.3Die Dauer der Arbeitsbefreiung beträgt ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. 4Die Arbeitsbefreiung kann nicht auf ein Folgejahr übertragen werden. 5Sie steht, auch bei mehreren, sich anschließenden Beschäftigungsverhältnissen, im Kalenderjahr nur einmal zu. 6Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung kann nicht abgegolten werden.

**Protokollerklärung zu § 29 Abs. 2:**

Auf die Wartezeit nach Satz 2 werden Zeiten angerechnet, in denen der Mitarbeiter vor der Einstellung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags in den letzten zwei Jahren beschäftigt war.

(3) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Mitarbeiter Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Mitarbeiter haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

4Der vorstehende Unterabsatz 1 gilt entsprechend für die Erfüllung der sich aus dem evangelischen Kirchenrecht ergebenden Pflichten, soweit diese eine Arbeitsbefreiung erforderlich machen.

5Soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, wird der Mitarbeiter für die Teilnahme an dem Deutschen Evangelischen Kirchentag oder einem von der Landeskirche oder vom Kirchenkreis durchgeführten Kirchentag für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.

(4) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu § 29 Abs. 4 Satz 2:**

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

(5) 1Den gewählten Vertretern der Mitarbeitervereinigungen kann auf Antrag für Tagungen der satzungsgemäßen Organe oder überregionaler Zusammenschlüsse auf Anfordern der vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu acht Arbeitstagen im Jahr gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. 2Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Tarifvertragsparteien Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

3In Ausnahmefällen kann den Mitgliedern der Verhandlungskommissionen der Mitarbeitervereinigungen auch für die Vorbereitung der Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

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

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

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 30**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

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

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

(3) Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

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

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

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

**Protokollerklärung zu § 30 Abs. 5:**

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

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

## § 31

### Führung auf Probe

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 32

### Führung auf Zeit

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

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

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2.<sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

## § 33

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

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

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnis-



ses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

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

(4) 1Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines Vertrauensärztin/Vertrauensarztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) 1Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. 3Satz 2 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach dem in Absatz 1 Buchstabe a genannten Zeitpunkt eingestellt werden.

## § 34

### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss; bis zum Ende des zwölften Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Monat zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens 5 Jahren	drei Monate,
von mindestens 8 Jahren	vier Monate,
von mindestens 10 Jahren	fünf Monate,

von mindestens 12 Jahren  
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

sechs Monate

(2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Mitarbeiter nach den bis zum 31. Juli 2008 anzuwendenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

**Protokollnotiz:**

Ein Austritt aus der evangelischen Kirche ist ein wichtiger Grund für eine personenbedingte Kündigung.

(2a) Auf Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern finden abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes auch dann Anwendung, wenn der jeweils geltende Schwellenwert bei Einstellung überschritten war und erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses durch Outsourcing von Arbeitsaufgaben oder Ausgliederung von Teilen des Betriebes unterschritten wird.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Mitarbeiter zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

**Protokollnotizen zu § 34 Abs. 3:**

1. Als andere kirchliche Arbeitgeber im Sinne des Satz 4 gelten hierbei ausschließlich die Evangelische Kirche in Deutschland, die Union Evangelischer Kirchen in der EKD, die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands, die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, deren Kirchengemeinden und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, ferner missionarische, diakonische oder sonstige kirchliche Werke und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.
2. <sup>1</sup>Ein Wechsel im Sinne des Absatz 3 Satz 3 und 4 liegt nicht vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen im Sinne des Absatz 3 ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das eine oder das andere Arbeitsverhältnis nicht bestand. Die Unterbrechung ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeit-

raum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

### **§ 35**

#### **Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen kann der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

### **Abschnitt VI**

#### **Besondere Vorschriften**

### **§ 36**

#### **Schlichtungsausschuss**

- (1) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird ein Schlichtungsausschuss eingerichtet. <sup>2</sup>Der Schlichtungsausschuss wirkt auf eine gütliche Beilegung des Streites hin. <sup>3</sup>Die Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss sind nicht öffentlich. <sup>4</sup>Vor einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht soll der Schlichtungsausschuss angerufen werden, es sei denn, beide Parteien verzichten auf die Anrufung. <sup>5</sup>Die Anrufung des Schlichtungsausschusses hemmt nicht die Frist für die Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht.
- (2) Über die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist ein Protokoll zu führen, das von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und, wenn es zu einer gütlichen Einigung kommt, auch von den Parteien unterschrieben werden soll.
- (3) <sup>1</sup>Der Schlichtungsausschuss besteht aus zwei Kammern. <sup>2</sup>Jede Kammer setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. <sup>3</sup>Als Beisitzer gehören der Kammer je ein von den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen benannter Arbeitnehmervertreter und ein von der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz benannter Vertreter der kirchlichen Dienststellen an.
- (4) <sup>1</sup>Die Vorsitzenden der Kammern des Schlichtungsausschusses und ihre Vertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz oder einer ihrer Körperschaften, Werke oder Einrichtungen stehen. <sup>2</sup>Sie werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit

den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen für die Dauer von vier Jahren berufen. <sup>3</sup>Sie bleiben bis zur Berufung ihrer Nachfolger im Amt.

(5) <sup>1</sup>Die Beisitzer sollen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wählbar sein. <sup>2</sup>Die vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen und das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz teilen der Geschäftsstelle des Schlichtungsausschusses die Namen der von ihnen als Beisitzer bestimmten Personen mit. <sup>3</sup>In der Regel werden die Beisitzer jeweils für das anhängige Schlichtungsverfahren benannt. <sup>4</sup>Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Kammern kann statt dessen der Geschäftsstelle auch eine Namensliste eingereicht werden, auf deren Grundlage die Geschäftsstelle die Einladung des an einem Verfahren mitwirkenden Beisitzers besorgt. <sup>5</sup>Die beteiligten Mitarbeitervereinigungen verständigen sich untereinander darüber, in welcher Weise sie die an den Schlichtungsverfahren mitwirkenden Beisitzer der Arbeitnehmerseite bestimmen.

(6) Ein Mitglied des Schlichtungsausschusses ist von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen, wenn es

- a) selbst Beteiligter ist,
- b) Ehegatte, Verlobter oder Vormund eines Beteiligten ist oder gewesen ist,
- c) mit einem Beteiligten verwandt oder verschwägert ist,
- d) im vorausgegangenen Verfahren mitgewirkt hat, oder
- e) wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle verhandelt werden.

(7) <sup>1</sup>Die Vorsitzenden der beiden Kammern verständigen sich über eine Geschäftsordnung für den Schlichtungsausschuss, in der insbesondere die Geschäftsverteilung zwischen den Kammern geregelt wird. <sup>2</sup>Die Geschäftsverteilung bedarf der Zustimmung der vertragschließenden Parteien.

(8) Das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz richtet für den Schlichtungsausschuss eine Geschäftsstelle ein, die auch die anfallenden Schreibarbeiten ausführt.

(9) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens mit Ausnahme der den Parteien entstehenden Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

## § 37

### Ausschlussfrist

(1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

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

## **Abschnitt VII**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 38**

##### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Dienststellen sowie für Parteien nach dem Mitarbeitervertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Schiedsstelle vor.
- (3) Leistungsgeminderte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (4) <sup>1</sup> Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup> Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

#### **§ 39**

##### **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2008 in Kraft. <sup>2</sup> Abweichend von Satz 1 treten § 18 und § 27 am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag oder Teile dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup> Abweichend von Satz 1 sind die Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 sowie die Anlagen B, C und D frühestens zum 31. März 2015 kündbar.

## B. Sonderregelungen

### § 40

#### Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte

##### Nr. 1

##### Zu § 1 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

##### **Protokollerklärung:**

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

##### Nr. 2

##### Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

<sup>1</sup>Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten in der jeweils geltenden Fassung. <sup>3</sup>Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

##### Nr. 2a

##### Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -

1. Bei Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 2 gilt:

<sup>1</sup>Für ab 1. März 2012 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. <sup>2</sup>Die Nummer 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

2. Bei Anwendung des § 16 Abs. 3 Satz 1 gilt:

Für ab dem 1. Januar 2010 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

**Nr. 3****Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

**Nr. 4****Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Abweichend von § 34 Abs. 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

**§ 41****Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht****Nr. 1****Zu § 6 Abs. 1 – Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht**

- (1) Die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden) beträgt bei Vollbeschäftigung - ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen - 25 Unterrichtsstunden pro Woche.
- (2) <sup>1</sup>Kann die dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden pro Woche in einem Schulhalbjahr oder Schuljahr nicht übertragen werden und ist kein Ausgleich durch die Übernahme von Vertretungen einschließlich Vertretungsbereitschaft möglich, so erhöht sich im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche entsprechend. <sup>2</sup>Die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr darf jedoch 26 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

**Nr. 1a****Ermäßigungsstunden**

(1) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl nach Nummer 1 Abs. 1 ist bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens 75 v. H. der Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollbeschäftigten und bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Ermäßigungsstunden zu vermindern:

- aus Altersgründen
  - a) um 1 Unterrichtsstunde für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 56. Lebensjahr vollendet haben,
  - b) um 2 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 59. Lebensjahr vollendet haben,
  - c) um 3 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 62. Lebensjahr vollendet haben,
- bei Vorliegen einer nach dem Sozialgesetzbuch IX anerkannten Schwerbehinderung
  - d) um 2 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 und 60 v. H.,
  - e) um 3 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 70 v. H. und 80 v. H.,
  - f) um 4 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 90 v. H. und 100 v. H.

***Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchstabe a bis c:***

Soweit Lehrkräften im Religionsunterricht auf Grundlage der bis zum 31. Juli 2008 bestehenden Regelungen, insbesondere der Arbeitgeberrichtlinien, bereits Altersermäßigungen in einem Umfang gewährt werden/wurden, der über den in Absatz 1 Buchstabe a bis c genannten hinausgeht/hinausging, ist die bereits erreichte Ermäßigungsstundenzahl weiter zu gewähren, längstens jedoch, bis der Lehrkraft nach Absatz 1 Buchstabe a bis c ein höherer Anspruch auf Altersermäßigung zusteht.

(2) <sup>1</sup>Bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens der Hälfte, aber weniger als 75 v. H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten werden die unter Absatz 1 geregelten Ermäßigungsstunden zur Hälfte gewährt. <sup>2</sup>Beträgt der arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigungsumfang im Religionsunterricht weniger als 50 v. H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, aber mindestens sechs Unterrichtswochenstunden, werden die Ermäßigungsstunden nach Satz 1 auch dann gewährt, wenn infolge einer weiteren Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber insgesamt ein Beschäftigungsumfang von mindestens 80 v. H. einer Vollbeschäftigung besteht.



(3) Die Ermäßigung aus Altersgründen entfällt bei einer Beschäftigung während des Rentenbezuges (Rente wegen Alters).

### Nr. 1b

#### Anrechnungsstunden

(1) 1Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Pflichtstundenzahl – ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen nach Nummer 1a - ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Anrechnungsstunden zu vermindern:

- a) um eine Unterrichtsstunde bei Erteilung von Unterricht an zwei Schulen,
- wenn mindestens sieben Stunden planmäßiger Unterricht an jeder Schule zu erteilen sind, oder
  - wenn an mindestens einem Tag in der Unterrichtswoche Unterricht an beiden Schulen zu erteilen ist;
- b) um zwei Unterrichtsstunden bei Erteilung von Unterricht an drei Schulen.

2Eine Tätigkeit an einer Schule im Sinne von Buchstabe a oder b liegt auch dann vor, wenn Religionsunterricht an einer Schule vertretungsweise für mindestens einen Monat lang erteilt wird.

3Schulen, die in Personalunion geführt werden und benachbart sind, gelten als eine Schule.

(2) 1Abweichend von Absatz 1 erhalten die im Religionsunterricht der Evangelischen Berufsschularbeit tätigen Lehrkräfte bei Vollbeschäftigung eine pauschale Abminderung ihrer Pflichtstundenzahl um 2,75 Unterrichtsstunden pro Woche. 2Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Abminderung in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

#### **Protokollnotiz zu Nummer 1a und 1b:**

Aus persönlichen Gründen oder wegen der Übernahme besonderer Aufgaben oder wegen der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen können im Einzelfall zwischen der ARU und der zuständigen Mitarbeitervertretung weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

### Nr. 2

#### Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

1Der Urlaubsanspruch der Lehrkräfte im Religionsunterricht wird durch die Schulferien abgegolten. 2Während der den Urlaubsanspruch übersteigenden Ferienzeit können sie aus zwingenden dienstlichen Gründen zu Dienstleistungen herangezogen werden.

**Nr. 2a****Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -**

1. Bei Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 2 gilt:

„Für ab 1. März 2012 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Religionsunterricht werden im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. „Die Nummer 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

2. Bei Anwendung des § 16 Abs. 3 Satz 1 gilt:

Für ab dem 1. Januar 2010 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Religionsunterricht wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

**Nr. 3****Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft im Religionsunterricht das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Abweichend von § 34 Abs. 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

**§ 42****Sonderregelungen für Kirchenmusiker****Zu Abschnitt II – Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen**

„§ 6 Abs. 3 Satz 2 findet keine Anwendung. „In jedem Vierteljahr soll dem Kirchenmusiker ein dienstfreies Wochenende (Samstag und Sonntag) gewährt werden.

**§ 43****Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter**

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden (Saisonmitarbeiter).

**Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup>Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei dem Arbeitgeber verbrachte, arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigung. <sup>2</sup>Dies gilt in den Fällen von Saisonmitarbeitern, mit denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Maßgabe vereinbart ist, dass sie jeweils während der Saison beschäftigt werden. <sup>3</sup>§ 34 Abs. 3 Satz 3 bleibt unberührt.
- (2) Die saisonübliche Nichtbeschäftigung gilt hinsichtlich des Jubiläumsgeldes gemäß § 23 Abs. 2 nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

**§ 44****Sonderregelung für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind****Nr. 1****Zu § 1 – Geltungsbereich**

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die nach ihrer Dienstanweisung oder auf Grund eines besonderen Auftrages ihres Arbeitgebers Gruppenfahrten zu Erholungszwecken, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten durchführen oder Aufsichts- und Betreuungsfunktionen bei solchen Veranstaltungen wahrnehmen.
- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht, die unter die Sonderregelungen des § 40 und des § 41 fallen.

**Nr. 2****Zu §§ 6, 7, 8, 9 und 24 Abs. 2 – Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter –**

- (1) Abweichend von den §§ 6,7,8,9 und 24 Abs. 2 gelten die nachfolgenden Regelungen.
- (2) <sup>1</sup>Für die Dauer der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit, des Heim- oder Lageraufenthalts einschließlich der Reisetage gilt die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten als Arbeitszeit; für sonst teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt dies unter der Voraussetzung, dass sie für die Dauer der Veranstaltung wie vollbeschäftigte Mitarbeiter eingesetzt sind. <sup>2</sup>Die über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus für die Wahrnehmung der Aufsichts- und Betreuungsfunktionen aufgewandte Zeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden täglich.
- (3) <sup>1</sup>Die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit soll unverzüglich nach Beendigung der Fahrt, Rüst- oder Freizeit, spätestens jedoch bis zum Ende der folgenden zwei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung

ausgeglichen werden. 2Ein Zeitzuschlag (Überstundenzuschlag) wird nicht gewährt. 3So weit ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, sind die Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

**Nr. 3****Zu § 23 Abs. 4 – Reisekosten, Trennungsgeld**

gestrichen

**§ 45****Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister****Nr. 1****Zu § 1 – Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister einschließlich Schulhausmeister.

**Nr. 2****Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit**

1Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft beträgt durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. 2Innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens soll die Zeit, in der die eigentliche Arbeitsleistung erbracht wird, im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden betragen.

**Nr. 3****Zu §§ 7 und 8 – Überstunden**

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nummer 2) geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

## Anhang zu § 16

### Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter

#### I. aufgehoben

##### *Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:*

<sup>1</sup> Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-EKBO.

<sup>2</sup> Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

<sup>3</sup> In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc KMT/Art. 3 ARVO/KAVO) erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

#### II.

(1) Abweichend von § 16 Abs. 1 ist für die Beschäftigte im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
  - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
  - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
  - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
  - Kr. VII ohne Aufstieg
  - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI

- Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va.

(2) Abweichend von § 16 Abs. 1 ist für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe

- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX

b) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe

- Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII

c) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe

- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII

d) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe

- Kr. VI ohne Aufstieg

e) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V.

(3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,

b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,

c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,

d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,

e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,

- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach VII, Kr. VII ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

**Anlage A zum TV-EKBO****Entgeltordnung zum TV-EKBO**

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

Teil:

- I. **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit**
- II. **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter in der Verwaltung**
- III. **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für sonstige Berufsgruppen**
  1. Sekretäre
  2. Gemeindesekretäre und Küster
  3. Mitarbeiter in Registraturen
  4. Boten, Pfortner, Telefonisten
  5. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen und Archiven
  6. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst
    - 6.1 Leiter von Erziehungsheimen
    - 6.2 Leiter von Kindertagesstätten
    - 6.3 Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen
    - 6.4 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/ Psychagogen, Heilpädagogen
    - 6.5 Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst
    - 6.6 Erzieher, Kinderdiakone, Kinderpfleger
  7. Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst
  8. Mitarbeiter in sonstigen kirchlichen Bildungseinrichtungen
  9. Lehrkräfte im Religionsunterricht
  10. Kirchenmusiker
  11. Mitarbeiter in technischen Berufen
  12. Mitarbeiter in der Informationstechnik
    - 12.1 Mitarbeiter als Leiter von IT-Gruppen
    - 12.2 Mitarbeiter in der IT-Organisation
    - 12.3 Mitarbeiter in der Programmierung
    - 12.4 Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik
    - 12.5 Mitarbeiter in der Datenerfassung



13. Verwalter von Friedhöfen

14. Förster im Revierdienst

#### **IV. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten**

Vorbemerkungen zu Teil IV der Entgeltordnung

1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
2. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister
3. Friedhofsarbeiter
4. Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst
5. Kraftfahrer

#### **Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung**

1. (1) Für das Verhältnis der Teile I und II einerseits und des Teils III andererseits zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 4.  
(2) Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils III aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I oder II gelten für diese Mitarbeiter weder in der Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeit in Teil I oder II aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für sonstige Mitarbeiter des Teils I, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten im Sinne des Teils I ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils III aufgeführt ist.  
(3) Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit nicht in Teil III aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II, sofern in Satz 2 nicht etwas anderes geregelt ist. Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 13 des Teils II gelten nur, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden kirchlichen Dienststellen, Behörden oder Institutionen hat.  
(4) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal des Teils I, II oder III eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Gegenüber den Entgeltgruppen 14 und 13 gilt hierbei die Entgeltgruppe 13 als nächst niedrigere Entgeltgruppe. Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5

- Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
2. Für Mitarbeiter mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten gelten nur die Tätigkeitsmerkmale des Teils IV.
  3. Die Entgeltordnung gilt nicht für Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an Evangelischen Schulen beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.
  4. <sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen. <sup>2</sup>Soweit in einem Tätigkeitsmerkmal nicht abweichend geregelt, zählen bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>3</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
  5. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
  6. (1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup> Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.  
(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.
  7. Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

## Teil I

### Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit

#### Entgeltgruppe 15

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### Entgeltgruppe 14

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### Protokollerklärungen:

1. *(1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.*

(2) *1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit der Ersten Theologischen Prüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. 2Diesen Prüfungen 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 oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. 3 Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem Beamtenrecht des Landes Berlin für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.*

(3) *1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung 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 Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. 2Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.*

(4) *Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.*

2. (1) *Im Sinne der Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 13 der Besoldungsgruppe A 13.*

(2) *Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:*

- a) *Mitarbeiter, die nach Teil III Abschnitt 11 eingruppiert sind,*
- b) *Beamte der Besoldungsgruppe A 13, soweit sie der Laufbahn des gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Qualifikationsebene angehören.*

## Teil II

### Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter in der Verwaltung

#### **Entgeltgruppe 13**

Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 12.

#### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

#### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

#### **Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

#### **Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und im Umfang von mindestens einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

#### **Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

#### **Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

**Entgeltgruppe 3**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

**Entgeltgruppe 1**

Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

Protokollerklärungen:

1. *Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.*
2. *Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
3. *Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
4. *Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.*
5. *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
6. *„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. „Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

7. *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*

- *Essens- und Getränkeausgeber,*
- *Garderobenpersonal,*
- *Mitarbeiter, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,*
- *Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,*
- *Wärter von Bedürfnisanstalten,*
- *Servierer,*
- *Hausarbeiter und*
- *Hausgehilfen.*

**Teil III****Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für sonstige Berufsgruppen****1. Sekretäre****Entgeltgruppe 8**

Sekretäre in besonderer Vertrauensstellung.

**Entgeltgruppe 6**

Sekretäre mit vielseitigen Aufgaben oder mit schwierigen Tätigkeiten.

**Entgeltgruppe 5**

Sekretäre.

**2. Gemeindesekretäre und Küster****Vorbemerkung**

„Küster sind berufliche Mitarbeiter in der Verwaltung der Kirchengemeinden, die den Küsterlehrgang der EKBO erfolgreich abgeschlossen haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter, dem Küstertätigkeiten übertragen sind, spätestens nach einem Jahr seit Einstellung den Besuch des Küsterlehrganges zu ermöglichen.“

**Entgeltgruppe 9**

1. Küster mit berufsförderlicher Vorbildung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Küster mit berufsförderlicher Vorbildung, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe 8**

Küster mit berufsförderlicher Vorbildung, deren Tätigkeit im Umfang von mindestens einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe 6**

Küster mit berufsförderlicher Vorbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

**Entgeltgruppe 5**

Gemeindesekretäre.



Protokollerklärungen:

1. *Eine berufsförderliche Vorbildung liegt zum Beispiel bei einer abgeschlossenen Ausbildung in Büro-, Verwaltungs- oder kaufmännischen Berufen vor.*
2. *Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 vorausgesetzten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.*
3. *Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*

**3. Mitarbeiter in Registraturen****Entgeltgruppe 9**

Leiter von größeren Zentralregistraturen.

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur mit Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

**Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter in Registraturen mit gründlichen Fachkenntnissen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

**Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiter in Registraturen mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

**Entgeltgruppe 3**

Mitarbeiter in Registraturen mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter in Registraturen mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Protokollerklärungen:

1. *Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzu-*

*bringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.*

2. *Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.*
3. *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
4. *„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. „Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

#### **4. Boten, Pförtner, Telefonisten**

##### **Entgeltgruppe 5**

Boten, Pförtner und Telefonisten mit schwierigen Tätigkeiten.

##### **Entgeltgruppe 2**

Boten, Pförtner und Telefonisten.

#### **5. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen und Archiven**

##### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) oder mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst oder mit einem vergleichbaren (Fach-) Hochschulabschluss sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

##### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) oder mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst oder mit einem vergleichbaren (Fach-) Hochschulabschluss sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist, sowie durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.

**Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) oder mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst oder mit einem vergleichbaren (Fach-) Hochschulabschluss sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist, sowie mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.

**Entgeltgruppe 9**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) oder mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst oder mit einem vergleichbaren (Fach-) Hochschulabschluss sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang, mindestens zu einem Fünftel, selbstständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

**Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit gründlichen Fachkenntnissen.

**Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit schwierigen Tätigkeiten.

**Entgeltgruppe 3**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Museen oder Archiven mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

1. *1)Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. 2)Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
2. *Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
3. *1)Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. 2)Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

**6. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst****6.1 Leiter von Erziehungsheimen (nicht belegt)****6.2 Leiter von Kindertagesstätten****Vorbemerkungen**

1. Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenden, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

**Entgeltgruppe 11**

Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

**Entgeltgruppe 10**

1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 1)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 1)

3. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 9**

1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 2)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 2)
3. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 8**

1. Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 3)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 3)

### **6.3 Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen (nicht belegt)**

## **6.4 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/ Psychagogen, Heilpädagogen**

### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)
  - a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;
  - b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

<sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. <sup>3</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
2. Vorbemerkung Nr. 1 gilt nicht für Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 12**

Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 10**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer

Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Leitungsaufgaben im übergeordneten Dienst.

### **Entgeltgruppe 9**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 2)

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

### **Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

Protokollerklärung:

*Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die*

- a) *Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,*
- b) *Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,*
- c) *begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,*
- d) *begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,*
- e) *fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 9,*
- f) *Tätigkeiten eines Fachlehrers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*

## **6.5 Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst**

### **Vorbemerkung**

1 Mitarbeiter, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder ei-

ner vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine monatliche Zulage in Höhe von 40,90 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind. 2Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. 3Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

### **Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

#### **6.6 Erzieher, Kinderdiakone, Kinderpfleger**

##### **Vorbemerkung**

1. Mitarbeiter, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)
  - a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;
  - b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. 3Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

2. Die Vorbemerkung Nr. 1 gilt nicht für Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1 und 2.

### **Entgeltgruppe 9**

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Fallgruppe 3 und/oder 4.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 4)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)



2. Kinderdiakone mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Fallgruppe 3 und/oder 4.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 4)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
4. Kinderdiakone mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

### **Entgeltgruppe 8**

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 5)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Kinderdiakone mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.  
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 5)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

3. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

4. Kinderdiakone mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 6**

Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Entgeltgruppe 5**

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### Protokollerklärungen:

1. *Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern und Kinderdiakonen gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).*

2. *Nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind auch*

a) *Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,*

b) *Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind.*

3. *Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die*

a) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*

b) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*

c) *Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*

- d) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,*
  - e) *fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 6,*
  - f) *Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*
4. *Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.*
5. *Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.*
- a) *Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,*
  - b) *allein verantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,*
  - c) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
  - d) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
  - e) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.*

## **7. Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst**

### **Vorbemerkung**

Zu den Mitarbeitern im gemeindepädagogischen Dienst gehören insbesondere

- Gemeindehelfer,
- Gemeindepädagogen,
- Katecheten,
- Religionspädagogen,
- Diakone\*.

Mitarbeiter in der Gemeinde, die jedoch keine theologisch-pädagogischen Tätigkeiten ausüben, fallen nicht unter diesen Abschnitt, sondern sind nach Abschnitt 6 eingruppiert.

\*Diakone, die im Sinne des Diakonengesetzes eine doppelte Qualifikation haben, sind als Mitarbeiter von Kirchengemeinden jeweils eine Entgeltgruppe über der Entgeltgruppe eingruppiert, der sie entsprechend ihrer Basisqualifikation (Spezialausbildung) nach den Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet wären.

**Entgeltgruppe 12**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und kreiskirchlicher Verantwortlichkeit für mindestens zwei Aufgabenbereiche, z. B. als Kreisbeauftragter für die Arbeit mit Kindern (früher Kreiskatechet) und zugleich als Kreisjugendwart, oder in der Verantwortung für mehrere Kirchenkreise.
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in Stellen von besonderer Bedeutung, z. B. mit Zuständigkeit für soziale Netzwerke mit speziellem Auftrag.

**Entgeltgruppe 11**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, die kirchenkreisübergreifend oder im Bereich der Landeskirche tätig sind.
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit oder Leitungsfunktionen auf Kirchenkreisebene, z. B. als Kreisbeauftragter für die Arbeit mit Kindern (früher Kreiskatechet).
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und mit einem abgeschlossenen zusätzlichen Aufbaustudium und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 10**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachschulausbildung und mit einer landeskirchlich anerkannten zusätzlichen abgeschlossenen Aufbauausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.
3. Referenten und Jugendwarte im Kirchenkreis.

**Entgeltgruppe 9**

Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung unterhalb eines Fachschulabschlusses und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. *Hierzu zählen neben dem derzeitigen gemeindepädagogischen/religionspädagogischen Abschluss auch der B-Abschluss bei den gemeindepädagogischen (früher katechetischen) Kursen Brandenburg und Moritzburg ab dem Prüfungsjahrgang 1995 sowie eine pädagogische oder eine ihr gleichgestellte Fachschulausbildung.*

2. *„Dazu gehören der gemeindepädagogische Grundkurs der berufsbegleitenden gemeindepädagogischen Ausbildung der EKBO oder andere gleichgestellte Abschlüsse. „Zu dieser Fallgruppe gehört auch der C-Abschluss bei den gemeindepädagogischen (früher katechetischen) Kursen in Brandenburg und Moritzburg. „Hiernach sind bei gleicher Tätigkeit auch Kinderdiakone eingruppiert, sofern sie eine entsprechende gemeindepädagogische C-Ausbildung absolviert haben.*

## **8. Mitarbeiter in sonstigen kirchlichen Bildungseinrichtungen**

### **Vorbemerkung**

Dieser Abschnitt gilt nicht für Mitarbeiter im Gemeindedienst, im Sozial- und Erziehungsdienst, in Schulen oder im Religionsunterricht.

### **Entgeltgruppe 15**

Leiter des Amtes für kirchliche Dienste.

### **Entgeltgruppe 14**

Studienleiter im Amt für kirchliche Dienste mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden wissenschaftlichen Hochschulausbildung

als Leitung von Arbeitsfeldern mit mindestens vier Studienleitern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 13**

1. Studienleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Studienleiter im Amt für kirchliche Dienste mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit Masterabschluss und entsprechender Tätigkeit  
als Leitung von Arbeitsfeldern mit mindestens vier Studienleitern.

3. Leiter kirchenkreisübergreifender oder landeskirchlicher Bildungsstätten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 12**

1. Studienleiter im Amt für kirchliche Dienste mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit  
mit erhöhten Anforderungen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Leiter kirchenkreisübergreifender oder landeskirchlicher Bildungsstätten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit

mit erhöhten Anforderungen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 11**

1. Studienleiter im Amt für kirchliche Dienste mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Leiter kirchenkreisübergreifender oder landeskirchlicher Bildungsstätten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
3. Berater für Kindertageseinrichtungen oder für sonstige Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.

**Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter in kirchenkreisübergreifenden oder landeskirchlichen Bildungsstätten mit entsprechender abgeschlossener Fachhochschulausbildung in pädagogischen Stellen, die nach Umfang und Schwierigkeit mit gehobenen Anforderungen verbunden sind, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Kenntnisse und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Entgeltgruppe 9**

1. Leiter von Familienbildungsstätten mit einer für die Tätigkeit förderlichen Fachhochschulausbildung.
2. Leiter von Familienbildungsstätten mit einer für die Tätigkeit förderlichen Berufsausbildung oder Fachschulausbildung und mit einer für die ausgeübte Tätigkeit qualifizierenden Zusatzausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

3. Mitarbeiter in Familienbildungsstätten, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen verantwortlich sind, mit einer für die Tätigkeit förderlichen Fachschulausbildung.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

4. Leiter von Familienbildungsstätten mit einer für die Tätigkeit förderlichen Berufs- oder Fachschulausbildung.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter in Familienbildungsstätten, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen verantwortlich sind, mit einer für die Tätigkeit förderlichen Berufsausbildung.

Protokollerklärungen:

1. *(1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.*

*(2) 1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit der Ersten Theologischen Prüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. 2Diesen Prüfungen 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 oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. 3Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem Beamtenrecht des Landes Berlin für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.*

*(3) 1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung 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 Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. 2Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.*

*(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.*
2. *Eine entsprechende Tätigkeit liegt insbesondere dann vor, wenn dazu in nicht nur untergeordnetem Umfang die Aus-, Weiter- und Fortbildung von Mitarbeitern gehört, deren Tätigkeit eine wissenschaftliche oder gleichwertige Ausbildung erfordert.*
3. *Die erhöhten Anforderungen für Studienleiter im Amt für kirchliche Dienste sind insbesondere gegeben, wenn ein Arbeitsfeld selbstständig verantwortet werden muss oder die Leitung eines Arbeitsfeldes mit nicht mehr als drei Studienleitern übertragen worden ist.*

4. *Die erhöhten Anforderungen für Leiter landeskirchlicher oder kirchenkreisübergreifender Bildungsstätten sind insbesondere gegeben, wenn die Bildungsstätte mindestens drei pädagogische oder theologische Mitarbeiter hat.*
5. *Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist. Im Übrigen wird durch das Konsistorium bestimmt, welche Lehrgänge oder Kurse eine qualifizierende Zusatzausbildung für die Tätigkeit als Leiter einer Familienbildungsstätte darstellen.*

## **9. Lehrkräfte im Religionsunterricht**

### **Entgeltgruppe 13**

Bbeauftragte für den Evangelischen Religionsunterricht.

### **Entgeltgruppe 12**

1. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit Zweiter Staatsprüfung für ein Lehramt.
2. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit Zweiter Theologischer Prüfung.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit einer für die Tätigkeit förderlichen wissenschaftlichen Hochschulausbildung mit Abschließender kirchlicher Prüfung für den Religionsunterricht.
2. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit einem für die Tätigkeit förderlichen Abschluss als Master an einer Evangelischen Hochschule mit Abschließender kirchlicher Prüfung für den Religionsunterricht.
3. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit kirchlicher A-Prüfung.

### **Entgeltgruppe 10**

1. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit Abschluss als Diplom-Religionspädagoge mit dem Schwerpunkt Schule.
2. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit Abschluss als Diplom-Religionspädagoge mit dem Schwerpunkt Gemeinde und Abschließender kirchlicher Prüfung für den Religionsunterricht.
3. Lehrkräfte im Religionsunterricht mit der Ausbildung als Diakon mit Abschließender kirchlicher Prüfung für den Religionsunterricht.

### **Entgeltgruppe 9**

Lehrkräfte im Religionsunterricht mit kirchlicher B-Prüfung.



## **10. Kirchenmusiker**

### **Vorbemerkungen**

1. „Dieser Unterabschnitt gilt nur für Mitarbeiter, welche die Anstellungsfähigkeit als Kirchenmusiker nach dem Kirchenmusikgesetz haben. „Wird die Anstellungsfähigkeit erst nach Begründung des Arbeitsverhältnisses zuerkannt, wirkt sie in Bezug auf die tariflichen Tätigkeitsmerkmale auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses zurück.
2. Eine Eingruppierung nach den Merkmalen dieses Unterabschnitts erfolgt auch, wenn eine Planstelle im haushaltsrechtlichen Sinne nicht errichtet ist, aber entsprechende Tätigkeiten übertragen werden.
3. Die Vorbemerkung Nr. 1 Absatz 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung findet auf diesen Abschnitt keine Anwendung.

### **Entgeltgruppe 14**

Mitarbeiter mit Master-Abschluss in Kirchenmusik oder A-Diplom als Landeskirchenmusikdirektor.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Mitarbeiter mit Master-Abschluss in Kirchenmusik oder A-Diplom als Studienleiter für kirchenmusikalische Aus- und Fortbildung.
2. Mitarbeiter mit mindestens Bachelor-Abschluss in Kirchenmusik oder B-Diplom als Landessingwart.
3. Mitarbeiter mit mindestens Bachelor-Abschluss in Kirchenmusik oder B-Diplom als Landesposaunenwart.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Mitarbeiter mit mindestens Master-Abschluss in Kirchenmusik oder A-Diplom auf einer KM 3-Stelle.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter mit mindestens Bachelor-Abschluss in Kirchenmusik oder B-Diplom auf einer KM 1-Stelle oder einer KM 2-Stelle mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten als Kirchenmusiker im Dienst eines oder mehrerer Kirchenkreise (z. B. als Kreiskantor).

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter mit mindestens Bachelor-Abschluss in Kirchenmusik oder B-Diplom auf einer KM 2-Stelle.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

**Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter mit mindestens Bachelor-Abschluss in Kirchenmusik oder B-Diplom auf einer KM 1-Stelle.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter mit mindestens C-Prüfung in der Tätigkeit als Kirchenmusiker.

Protokollerklärungen:

1. *Gleichwertige Abschlüsse können anerkannt werden.*
2. *Für die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen gilt eine Kirchenmusikerstelle mit mindestens 180 Punkten als KM 1-Stelle  
mit mindestens 350 Punkten als KM 2-Stelle  
mit mindestens 450 Punkten als KM 3-Stelle.*

*Die Punktzahl ist anhand des diesem Abschnitt als Anhang beigefügten Erhebungsbogens zu bestimmen.*

## Anhang zu Abschnitt 10

Kirchengemeinde:

Ort:

## ERHEBUNGSBOGEN ZUR BEWERTUNG VON KIRCHENMUSIKSTELLEN

Strukturbereich I

## Struktur der Kirchengemeinde

01	Mitgliederzahlen der Kirchengemeinde(n) (auf die sich der Dienstauftrag erstreckt)	Punkte	Punktzahl
	< 1.000	5	
	< 2.000	20	
	< 3.000	30	
	< 5.000	35	
	≥ 5.000	40	
	<b>Gesamt 01:</b>		

02	Zahl der Predigtstätten (auf die sich der Dienstauftrag erstreckt)	Punkte	Punktzahl
	2	10	
	3-4	20	
	5 oder mehr	30	
	<b>Gesamt 02:</b>		

03	Zuschlag bei Stellen der in § 6 Abs. 3 b) Finanzverordnung einzeln benannten Personal- und Kirchengemeinden	Punkte	Punktzahl
		50	

<b>01-03</b>	<b>Gesamtpunktzahl:</b>
--------------	-------------------------

**Strukturbereich II****Die vom Kirchenmusiker geleiteten musikalischen Gruppen (auch im Aufbau), geleiteten Unterrichtstätigkeiten und genutzten Instrumente**

(Die Angaben zu 01-04 betreffen die (Gesamt-) Kirchengemeinde/n, auf die sich der Dienstauftrag erstreckt.)

<b>01</b>	<b>Profil der Chorarbeit</b>	<b>Punkte</b>	<b>Punktanzahl</b>
	Kinder- und Jugendchöre	pro Gruppe 15 Punkte + 5 Zusatzpunkte bei mehr als 10 Mitgliedern, + weitere 5 Zusatzpunkte bei mehr als 20 Mitgliedern	
	Erwachsenenchöre (Kirchenchor/Kantorei)	pro Gruppe 20 Punkte + 5 Zusatzpunkte bei 25 und mehr Mitgliedern, + weitere 5 Zusatzpunkte bei mehr als 50 Mitgliedern	
	Singkreise	pro Gruppe 15 Punkte + 5 Zusatzpunkte bei mehr als 10 Mitgliedern, + weitere 5 Zusatzpunkte bei mehr als 20 Mitgliedern	
	<b>Gesamt 01:</b>		
	<u>Bei Teilzeitstellen:</u> <b>Gesamt 01 hochgerechnet*:</b>		

<b>02</b>	<b>Instrumentale Gruppen</b>	<b>Punkte</b>	<b>Punktanzahl</b>
	Orchester	pro Gruppe 20 Punkte + 5 Zusatzpunkte bei mehr als 10 Mitgliedern, + weitere 5 Zusatzpunkte bei mehr als 20 Mitgliedern	

	Sonstige Instrumentalgruppen (z. B. Band, Posaunenchor, Flötenkreis)	pro Gruppe 15 Punkte + 5 Zusatzpunkte bei mehr als 10 Mitgliedern, + weitere 5 Zusatzpunkte bei mehr als 20 Mitgliedern	
	<b>Gesamt 02:</b>		
	<u>Bei Teilzeitstellen:</u> <b>Gesamt 02 hochgerechnet*:</b>		

03	Anzahl gemeindeeigener kirchenmusikalischer Veranstaltungen (Konzerte) im Jahr	Punkte	Punktanzahl
	5-9	10	
	10-19	20	
	20-29	30	
	30-39	40	
	40 und mehr	50	
	<b>Gesamt 03:</b>		
	<u>Bei Teilzeitstellen:</u> <b>Gesamt 03 hochgerechnet*:</b>		

04	Anzahl musikalisch besonders gestalteter Gottesdienste im Jahr (Chor, Kantate, Orgelvespernen, etc.)	Punkte	Punktanzahl
	5-9	10	
	10-19	20	
	20-29	30	
	30 und mehr	50	
	<b>Gesamt 04:</b>		
	<u>Bei Teilzeitstellen:</u> <b>Gesamt 04 hochgerechnet*:</b>		

05	Unterrichtstätigkeit	Punkte	Punktzahl
	Orgelkurse, Orgelunterricht	Je Schüler 5 Punkte	
	Bei Teilzeitstellen: <b>Gesamt 05 hochgerechnet*:</b>		

06	Tasteninstrumente, die vom Kirchenmusiker regelmäßig bespielt werden (maximal 3)	Punkte	Punktzahl
	Pfeifenorgel (transportabel)	20	
	Pfeifenorgel 1 Manual und Pedal	30	
	Pfeifenorgel 2 Manuale und Pedal	40	
	Pfeifenorgel 3 Manuale (und mehr)	50	
	Klavier	5	
	Flügel	10	
	Cembalo	15	
	Digitalklavier/Keyboard	5	
	<b>Gesamt 06 (für maximal 3 Instrumente):</b>		

07	Instrumente mit besonderer Bedeutung (z.B. Amalienorgel, Sonnenorgel) <b>zusätzlich</b>	Punkte	Punktzahl
		40	

<b>01-07</b>	<b>Gesamtpunktzahl:</b>
--------------	-------------------------

**Strukturbereich III****Sonstige Voraussetzungen**

1Die nachfolgenden Bereiche werden von den Entscheidungsgremien gewichtet. 2Die Gewichtung erfolgt bis zu max. 10 Punkten in den einzelnen Unterziffern. 3Dabei entspricht

Punktzahl 0 = keine Bedeutung für die Kirchenmusik

Punktzahl 5 = mittlere Bedeutung für die Kirchenmusik

Punktzahl 10 = hohe Bedeutung für die Kirchenmusik.

<b>01</b>	<b>Kirchenmusikalische Gruppen unter fremder Leitung, die mindestens 3-mal jährlich im Gottesdienst mitwirken</b> (im Bereich des Dienstauftrags)	<b>Punktzahl</b>
-----------	---	------------------

<b>02</b>	<b>Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungseinrichtungen vor Ort</b>	<b>Punktzahl</b>
	Allgemeinbildende Schulen	
	VHS	
	Musikschule	
	Musikhochschule/(Fach-)Hochschule/Universität	
	Kindertagesstätten	
	<b>Gesamt 02:</b>	

<b>03</b>	<b>Zusammenarbeit im kulturellen Umfeld</b>	<b>Punktzahl</b>
	Nicht kirchliche Konzertreihe(n)	
	Professionelles Orchester	
	Amateur-Orchester	
	Konzertchöre	
	Besondere Anforderungen nach den örtlichen Gegebenheiten	
	<b>Gesamt 03:</b>	

<b>04</b>	<b>Zusammenarbeit im ökumenischen Umfeld</b>	<b>Punktzahl</b>
	Regelmäßige Zusammenarbeit im kirchenmusikalischen Bereich	

<b>05</b>	<b>Orte von touristischem Interesse und Kurorte,</b>	<b>Punktzahl</b>
	mit Auswirkungen auf die Kirchenmusik	

<b>01-05</b>	<b>Gesamtpunktzahl:</b>
--------------	-------------------------



**Strukturbereich IV****Sonstiges**

Merkmale, die bereits in den Strukturbereichen I bis III berücksichtigt wurden, können nicht mehr im Bereich IV berücksichtigt werden.

01	Sonstiges	Punktzahl
	Besondere Merkmale, die zur Heraushebung führen, können hier mit insgesamt max. 50 Punkten berücksichtigt werden.  Beispiele:  <b>- Qualität der Kantorei</b> (im landeskirchlichen Vergleich) gehoben 20 Punkte herausragend 40 Punkte  <b>- Fördervereine/GKR-Beirat Kirchenmusik</b> Je Gremium 10 Punkte	
	<b>Gesamtpunktzahl:</b>	

**Zusammenstellung**

Strukturbereich I	___
Strukturbereich II	___
Strukturbereich III	___
Strukturbereich IV	___
<b>Summe</b>	___

Für die Richtigkeit:

\_\_\_\_\_

(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_

Vorsitzende(r) des Leitungsgremiums

Zugestimmt:\*\*

\_\_\_\_\_

Kreiskantor(in)

Hinweise:

\*Bei der Bewertung von Teilzeitstellen sind die Punktzahlen von 01-05 im Strukturbereich II. nach folgender Formel hochzurechnen:

$$\frac{\text{Punktzahl} \times 100}{\text{Beschäftigungsumfang v. H.}}$$

Beschäftigungsumfang v. H.

\*\* Betrifft der Erhebungsbogen die eigene Stelle des Kreiskantors, hat eine Abstimmung mit dem LKMD zu erfolgen.

## **11. Mitarbeiter in technischen Berufen**

### **Vorbemerkung**

Unter „technischer Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene berechtigen.

### **Entgeltgruppe 13**

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12**

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 10**

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 9**

1. Staatlich geprüfte Techniker sowie sonstige Mitarbeiter die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in einer Tätigkeit der Fallgruppe 2, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt I Nr. 6)

2. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die selbstständig tätig sind.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

### **Entgeltgruppe 7**

Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### Protokollerklärungen:

1. *Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.*
2. *Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.*

## **12. Mitarbeiter in der Informationstechnik**

### **Allgemeine Vorbemerkungen**

1. „Informationstechnik (IT) stellt die Summe der technischen und organisatorischen Mittel (Hardware, Software, Dienste) zur Unterstützung von Verwaltungsprozessen sowie der verschiedenen informations- und datenverarbeitenden Prozesse (der Beschaffung, Verarbeitung, Speicherung, Übertragung und Bereitstellung von Informationen) dar. „Dienste sind Anwendungsmöglichkeiten in Netzen, z. B. Internet, E-Mail, Webservices.
2. Unter diesen Abschnitt fallen Mitarbeiter als Leiter von IT-Gruppen, in der IT-Organisation, in der Programmierung, in der IT-Systemtechnik und in der Datenerfassung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.
3. Ist für eine Tätigkeit in der Informationstechnik eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I) erforderlich, gelten abweichend von Nr. 1 Absatz 2 Satz 2 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung die Tätigkeitsmerkmale des Teils I.

### **12.1 Mitarbeiter als Leiter von IT-Gruppen (nicht belegt)**

**12.2 Mitarbeiter in der IT-Organisation**(nicht belegt)**12.3 Mitarbeiter in der Programmierung****Vorbemerkung**

<sup>1</sup>Zur Programmierung gehört auch die Übernahme fremder, d. h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weiter gepflegter Programme – als spezielle Programme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet. <sup>2</sup>Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z. B.

- a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen,
- b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die IT-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z. B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Schnittstellen zwischen Web-Services, Programmiercodes),
- c) Anpassung der Dokumentation – einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum – und der Unterlagen für die Anwender (z. B. Anwender- bzw. Benutzerhandbuch),
- d) Test der Programme oder Programmänderungen,
- e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen.

**Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter in der Programmierung

mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen,

die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

**Entgeltgruppe 10**

1. Mitarbeiter in der Programmierung

mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen,

die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Mitarbeiter in der Programmierung,

die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe 9**

1. Mitarbeiter in der Programmierung,  
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
2. Mitarbeiter in der Programmierung  
mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen,  
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
3. Mitarbeiter in der Programmierung,  
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades übernehmen und ggf. anpassen.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
4. Mitarbeiter in der Programmierung,  
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken und  
die auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Programmierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 8**

- Mitarbeiter in der Programmierung,  
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Protokollerklärungen:

1. *Mitarbeiter im Sinne der Tätigkeitsmerkmale sind*
  - a) *Mitarbeiter mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,*
  - b) *Mitarbeiter, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Teils II – außerhalb der Informationstechnik – erworben haben, mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, die das IT-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung oder den Regelungen, die diese ergänzen und/oder ersetzen, entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der IT-Organisation und der Programmierung mit entsprechender Tätigkeit.*
2. *Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus*
  - a) *bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. a genannten Mitarbeitern, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der Programmierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,*
  - b) *bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. b genannten Mitarbeitern, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, vertiefte IT-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.*
3. *Ob Programmiervorgaben einen hohen, mittleren oder einfachen Schwierigkeitsgrad haben, richtet sich insbesondere nach*
  - *der Anzahl der verwendeten Tools (z. B. Softwareentwicklungs-Tools, Debugger, Framework) und der technischen Komponenten,*
  - *der Anzahl und Struktur der Schnittstellen zu anderen Programmen,*

- dem Umfang des Schutzbedarfs der Anwendung,
- der Zerlegung von Softwaresystemen in Schichten,
- der Komplexität der Transaktionen sowie
- der Zahl der parallel eingesetzten Betriebssysteme mit jeweils spezifischen Anpassungen.

4. Die Mitwirkung besteht z. B. in

- a) der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;
- b) dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen eines Programms oder eines Programmbausteins und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache;
- c) dem Entwerfen von Testdaten nach Anweisung,  
dem manuellen Erarbeiten der Kontrollergebnisse für die Testdaten,  
der maschinellen Durchführung des Tests,  
dem Vergleich der manuellen und maschinellen Ergebnisse;
- d) der Analyse der Ursache einzelner Fehler.

*Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.*

## 12.4 Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

### Vorbemerkung

1Die IT-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z. B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. 2Dem Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

### Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik,

deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung



zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### **Entgeltgruppe 11**

#### **1. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik**

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **2. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik**

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik,

deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung

zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

#### **3. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik**

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

### **Entgeltgruppe 10**

#### 1. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

#### 2. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

#### 3. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,

die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 2 und 4)

## Entgeltgruppe 9

### 1. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### 2. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### 3. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,

die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### 4. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

## 5. Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Protokollerklärungen:1. *Aufgaben in der IT-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn*a) *bei Software-Aufgaben*

*die System- oder Betriebssoftware viele Funktionen erfüllt, z. B. Sicherstellung der Revisionsfähigkeit, Zugriffsoptimierung bei komplexen Systemen, Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität), Rechteverwaltung, Herstellung der Transparenz oder Durchführung von Monitoring,*

b) *bei Hardware-Aufgaben*

*die Server- und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.*

2. *„Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware und/oder Hardware-Konfigurationen gegeben. „Er kann bei entsprechender Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, bei der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen bestehen.*3. *Erforderlich ist, dass die Mitarbeiter übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der system-technischen Fragestellungen anzuwenden haben.*4. *Erforderlich ist, dass die Mitarbeiter übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.***12.5 Mitarbeiter in der Datenerfassung(nicht belegt)**

**13. Verwalter von Friedhöfen****Entgeltgruppe 10**

Verwalter sehr großer Friedhöfe mit abgeschlossener förderlicher Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung)

**Entgeltgruppe 9**

Verwalter großer Friedhöfe mit abgeschlossener förderlicher Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung)

**Entgeltgruppe 8**

Verwalter mittlerer Friedhöfe mit abgeschlossener förderlicher Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung)

**Entgeltgruppe 6**

Verwalter kleiner Friedhöfe

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

*(1) Für die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen gilt ein Friedhof*

*mit bis zu 50 Punkten als kleiner Friedhof,  
mit mehr als 50 Punkten als mittlerer Friedhof,  
mit mehr als 100 Punkten als großer Friedhof,  
mit mehr als 125 Punkten als sehr großer Friedhof.*

*(2) Die Bewertung mit Punkten ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:*

1.	Von dem Friedhofsverwalter zu bewirtschaftende gewidmete Friedhofsfläche	je angefangene 2 ha	1 Punkt
2.	Anzahl der Beisetzungen (Der maßgebende Zeitraum ist der Jahresdurchschnitt der vorangegangenen drei Kalenderjahre.)	je angefangene 10 Beisetzungen pro Jahr	1 Punkt

3.	Gewerbliche Leistungen an Grabstätten nach Einnahmenvolumen (unabhängig von zugehörigen Ausgaben wie z. B. Materialkosten) (Der maßgebende Zeitraum ist der Jahresdurchschnitt der vorangegangenen drei Kalenderjahre. Eigenständige Organisationseinheiten [z. B. Gärtnerei, Blumenladen, Café] finden keine Berücksichtigung.)	je angefangene 10.000,00 € pro Jahr	1 Punkt
4.	Zahl der unterstellten beruflichen Mitarbeiter ohne Berücksichtigung ihres individuellen Beschäftigungsumfanges (Maßgeblich sind die Ist-Zahlen, nicht die Soll-Zahlen. Mitarbeiter von Fremdträgern im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme werden nicht berücksichtigt. Der maßgebende Zeitraum ist der Durchschnitt der vorangegangenen drei Kalenderjahre jeweils am Stichtag 1. September.)	je Mitarbeiter	1 Punkt

Folgende Zusatzpunkte werden vergeben:

1.	Denkmalpflege: mindestens 20 denkmalgeschützte Aufbauten	insgesamt	5 Punkte
2.	Denkmalpflege: mindestens 50 denkmalgeschützte Aufbauten	insgesamt	10 Punkte
3.	Anzahl der Standorte: Die zu bewirtschaftende gewidmete Friedhofsfläche erstreckt sich auf mehr als einen Standort.	je weiteren Standort, der sich in mindestens 1 km räumlicher Entfernung zum Hauptsitz des Friedhofsverwalters befindet	5 Punkte

**14. Förster im Revierdienst**

**Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstamtmännern mit Fachhochschulabschluss und Befähigung für den gehobenen Forstdienst und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen)

**Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstoberinspektoren (Oberförstern) mit Fachhochschulabschluss und Befähigung für den gehobenen Forstdienst und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen)

## Entgeltgruppe 9

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstinspektoren (Revierförstern) mit Fachhochschulabschluss und Befähigung für den gehobenen Forstdienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen abgeschlossenen Ausbildung eine entsprechende Tätigkeit ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen)

### Protokollerklärungen:

#### 1. Zu allen Tätigkeitsmerkmalen:

*Für die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen gilt die Leitung eines Forstbetriebes*

- a) *mit weniger als 600 ha Wald als Tätigkeit eines Revierförsterns,*
- b) *mit mindestens 600 ha Wald als Tätigkeit eines Oberförsterns,*
- c) *mit mindestens 1.500 ha Wald als Tätigkeit eines Forstamtmannes.*

*Zu dem Wald im Sinne der vorstehenden Flächengrößen gehören auch die gemeinsam mit dem reinen Waldbestand zu bewirtschaftenden sonstigen Flächen.*

#### 2. Zu allen Tätigkeitsmerkmalen:

*Zahlung einer Jagdaufwandsentschädigung:*

- a) *Mitarbeiter, die zur Mitwirkung beim Jagdbetrieb verpflichtet sind, erhalten für das von ihnen bei der Einzeljagd erlegte Wild, einschließlich dessen Transports, folgende Jagdaufwandsentschädigung:*

1.	<i>Schalenwild bis 25 kg</i>	<i>12,00€/Stück,</i>
2.	<i>Schalenwild über 25 kg</i>	<i>13,00 €/Stück,</i>
3.	<i>Raubwild (Fuchs, Waschbär, Marderhund)</i>	<i>3,00 €/Stück.</i>

*Dies gilt analog für die Bergung bzw. Entsorgung von Unfallwild und Fallwild.*

- b) *Kommt Wild erst durch eine Nachsuche zur Strecke, so geht der Anspruch auf die Jagdaufwandsentschädigung auf den Mitarbeiter über, sofern er Hundeführer ist.*
- c) *Die Jagdaufwandsentschädigungen werden zum Ende des Jagdjahres (31. März) abgerechnet und im übernächsten Kalendermonat, beim Ausscheiden aus dem Dienst oder beim Wechsel der Dienststelle gezahlt.*

**Teil IV****Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten****Vorbemerkungen zu Teil IV der Entgeltordnung**

1. Die Fallgruppen des Abschnitts 1 (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) gelten, sofern die Tätigkeit nicht in besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Abschnitte 2 bis 5 aufgeführt ist.
2. (1) <sup>1</sup>Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. <sup>2</sup>In den Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.  
(2) Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefs, eines Industriemeisterbriefs oder eines Meisterbriefs in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf hat keinen Einfluss auf die Eingruppierung, soweit dieser nicht ausdrücklich in einem Tätigkeitsmerkmal gefordert ist.
3. (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die zu Vorarbeitern von Mitarbeitern der Entgeltgruppen 1 bis 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche Zulage gemäß Anlage C Abschnitt II Nr. 2. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die zu Vorarbeitern von Mitarbeitern mindestens der Entgeltgruppe 5 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche Zulage gemäß Anlage C Abschnitt II Nr. 1. <sup>3</sup>Die Vorarbeiterzulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.  
(2) <sup>1</sup>Sofern ein Anspruch auf die Vorarbeiterzulage nicht für alle Tage eines Kalendermonats besteht, gilt § 24 Abs. 3. <sup>2</sup>Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.  
(3) <sup>1</sup>Vorarbeiter sind Mitarbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Mitarbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. <sup>2</sup>Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Mitarbeitern bestehen. <sup>3</sup>Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes können ab dem dritten Ausbildungsjahr als Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 gerechnet werden.  
(4) Mitarbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.



## **1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

### **Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

### **Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

### **Entgeltgruppe 3**

1. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.  
(Keine Stufe 6)
2. Angelernte Mitarbeiter.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
3. Mitarbeiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

### **Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 1**

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

#### Protokollerklärungen:

1. *Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.*
2. *Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Mitarbeiter üblicherweise verlangt werden kann.*

3. *Das sind Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.*
4. *„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. „Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
5. *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*
  - *Essens- und Getränkeausgeber,*
  - *Garderobenpersonal,*
  - *Mitarbeiter, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,*
  - *Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,*
  - *Wärter von Bedürfnisanstalten,*
  - *Servierer,*
  - *Hausarbeiter und*
  - *Hausgehilfen.*

## **2. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister**

### **Entgeltgruppe 6**

1. Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Hausmeister in großen Verwaltungsgebäuden oder als Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 5**

Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 4**

Kirch- und Hauswarte, Hausmeister.

Protokollerklärungen:

1. *Eine besonders verantwortliche Tätigkeit liegt vor wenn*
  - a) *der Mitarbeiter für den Einsatz und die Tätigkeit von Mitarbeitern mit im Wesentlichen manuellen Tätigkeiten – ohne Berücksichtigung der Wirtschaftskräfte in Kindertagesstätten – mit einem Arbeitsvolumen von mindestens 75 Wochenstunden verantwortlich ist*  
*und*
  - b) *ihm vom Gemeindegemeinderat oder sonst zuständigen Organ die Verantwortung für die bauliche Sicherheit und Instandhaltung der Gebäude übertragen ist (hierzu gehören die Planung und Beantragung von Renovierungs- und Instandsetzungsarbeiten beim Gemeindegemeinderat oder sonst zuständigen Organ, die Verhandlungen mit den entsprechenden Firmen und die Klärung der Finanzierung mit dem Kirchlichen Verwaltungsamt)*  
*oder wenn die Mitarbeiter nur eine der beiden vorstehenden Voraussetzungen erfüllt, außerdem aber entweder*
  - c) *als ihm von seinem Dienstvorgesetzten übertragene Aufgabe häufige sachkundige Führungen durch historische oder sonstige städtebaulich herausragende kirchliche Bauwerke durchführt*  
*oder*
  - d) *einen Friedhof (Kirchhof), für den kein Kirchhofsverwalter bestellt ist, mitverwaltet.*
2. *„Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Gruppenräume, Testräume und die Aula. „Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmbecken.*

**3. Friedhofsarbeiter****Vorbemerkung**

Mitarbeiter, die als Ausbilder mit der Anleitung und Beaufsichtigung mindestens eines Auszubildenden betraut sind, erhalten eine monatliche Zulage entsprechend der Anlage C Abschnitt II Nr. 2.

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die hochwertige Arbeiten verrichten, die an das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise verlangt werden kann.

**Entgeltgruppe 5**

1. Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren (z. B. Gärtner, Maler, Maurer, Schlosser, Tischler), die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen), die mechanische Leitern oder Großflächenmäher, Fahrzeuge mit hydraulischer Ladevorrichtung und Kippeinrichtung oder Gabelstapler, Kraftwagen mit Verbrennungsmotoren, Schaufellader, Gruftbagger oder sonstige Spezialfahrzeuge für den Gartenbau, für deren Führung ein Führerschein erforderlich ist, bedienen bzw. führen sowie warten und kleinere Reparaturen an diesen Geräten bzw. Fahrzeugen ausführen.

**Entgeltgruppe 4**

1. Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen), die überwiegend gärtnerische Arbeiten an Bäumen, Hecken und Sträuchern sowie Pflanzarbeiten selbstständig ausführen.
2. Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen), die mechanische Leitern oder Großflächenmäher, Fahrzeuge mit hydraulischer Ladevorrichtung und Kippeinrichtung oder Gabelstapler, Kraftwagen mit Verbrennungsmotoren, Schaufellader, Gruftbagger oder sonstige Spezialfahrzeuge für den Gartenbau, für deren Führung ein Führerschein erforderlich ist, bedienen bzw. führen.

**Entgeltgruppe 3**

Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen), die

mit dem Tragen, Fahren und Bestatten von Leichen und/oder mit der Herstellung von Grüften beschäftigt werden

und/oder

Gieß- und Pflegearbeiten durchführen

und/oder

motorgetriebene Gartenmaschinen führen oder mechanische Leitern bedienen.

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

**Entgeltgruppe 1**

Mitarbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. *„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
2. *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*
  - *Reiniger in Außenbereichen wie Wegen, Grünanlagen, Parks,*
  - *Wärter von Bedürfnisanstalten.*

**4. Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst****Entgeltgruppe 8**

Hauswirtschaftsleiter mit entsprechender Tätigkeit in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines größeren Gesamtbetriebes.

**Entgeltgruppe 6**

1. Hauswirtschaftsleiter mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Köche, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

**Entgeltgruppe 5**

1. Wirtschaftler (Hauswirtschaftler) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
2. Köche in kleineren Einrichtungen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Köchen.

**Entgeltgruppe 3**

1. Mitarbeiter im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.
2. Küchenwirtschaftsarbeiter, die Speisen zubereiten.
3. Küchenarbeiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(keine Stufe 6)

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter im Küchen- und Wirtschaftsdienst mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

**Entgeltgruppe 1**

Mitarbeiter im Küchen- und Wirtschaftsdienst mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Protokollerklärungen:

1. *Hauswirtschaftsleiter sind Mitarbeiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiter oder als hauswirtschaftlicher Betriebsleiter.*
2. (1) *Hauswirtschaftsleiter üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.*  
 (2) *Die entsprechende Tätigkeit des Hauswirtschaftsleiters gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von dem Hauswirtschaftsleiter selbst wahrgenommen wird.*  
 (3) *Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.*
3. (1) *Wirtschaftler sind Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung als Wirtschaftler, die*
  - a) *mit der selbstständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder*
  - b) *mit der selbstständigen Erledigung*  
*von Teilgebieten der Hauswirtschaft*  
*oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z. B.*
    - *Aufstellen des Speiseplans,*
    - *Zubereitung der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals,*
    - *Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel,**oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B.*
    - *Aufsicht über Pflege und Reinigen des Hauses,*
    - *Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel,**oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z. B.*
    - *Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche,*
    - *Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche,*

*oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B.*

*- Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material*

*beauftragt sind.*

*(2) Mitarbeiter, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftlern ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftlern mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.*

4. *Kleinere Einrichtungen im Sinne dieser Fallgruppe sind z. B. Küchenbetriebe von Kindertagesstätten mit einer genehmigten Zahl von weniger als 60 Plätzen.*
5. *„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. „Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
6. *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*
  - *Essens- und Getränkeausgeber,*
  - *Garderobenpersonal,*
  - *Mitarbeiter, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,*
  - *Servierer und*
  - *Hausgehilfen.*

## **5. Kraftfahrer**

### **Entgeltgruppe 4**

**Kraftfahrer.**

*Niederschriftserklärungen zur Entgeltordnung zum TV-EKBO:*

1. *Zu den Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung*  
*Soweit in der Entgeltordnung Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen in männlicher Form verwendet werden, ist auch die weibliche Form gemeint.*
2. *Zu Nr. 1 Absatz 3 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung*  
*Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Tätigkeitsmerkmale nach Teil I und II der Entgeltordnung eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang besitzen wie – bestätigt durch die ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O.*
3. *Die Protokollerklärung 2 zu Teil III Abschnitt 10 soll nach zwei Jahren überprüft werden.*

## 4. Zu Teil III Abschnitt 11

*Es besteht Einvernehmen, dass – wie bisher – unter „staatlich geprüften Technikern“ diejenigen Personen zu verstehen sind, die nach dem Berufsordnungsrecht berechtigt sind, diese Berufsbezeichnungen zu führen.*

**Anlage B zum TV-EKBO****Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 -15****Beträge in Euro****- Gültig ab 1. April 2014 -**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.874,61	4.295,90	4.454,57	5.018,12	5.444,89	
14	3.508,05	3.891,02	4.115,35	4.454,57	4.974,36	
13	3.234,48	3.590,11	3.781,61	4.153,65	4.667,96	
12	2.900,73	3.218,05	3.666,71	4.060,64	4.569,48	
11	2.802,25	3.103,17	3.327,50	3.666,71	4.159,12	
10	2.698,29	2.993,74	3.218,05	3.442,39	3.869,16	
9	2.386,42	2.643,56	2.774,89	3.135,99	3.420,51	
8	2.233,22	2.473,96	2.583,37	2.687,34	2.802,25	2.873,37
7	2.090,97	2.315,30	2.463,01	2.572,45	2.659,99	2.736,58
6	2.052,67	2.271,52	2.380,95	2.490,37	2.561,51	2.638,10
5	1.965,13	2.173,04	2.282,47	2.386,42	2.468,49	2.523,20
4	1.866,64	2.069,09	2.205,86	2.282,47	2.359,07	2.408,30
3	1.839,28	2.036,26	2.090,97	2.178,51	2.249,64	2.309,82
2	1.697,04	1.877,59	1.932,30	1.987,01	2.112,85	2.244,16
1	Je vier Jahre	1.511,01	1.538,36	1.571,19	1.604,02	1.686,09



**Anlage C zum TV-EKBO****I. Entgeltgruppenzulagen nach Teil III der Entgeltordnung  
(Anlage A)**

Zulagen-Nr.	Entgeltgruppenzulage in €/Monat
1	116,06
2	106,12
3	103,48
4	93,84
5	70,96
6	82,10

**II. Vorarbeiterzulage nach Vorbemerkung Nr. 3 zu Teil IV der Entgeltordnung  
(Anlage A)**

Zulagen-Nr.	Vorarbeiterzulage in €/Monat
1	234,52
2	137,01

**Anlage D zum TV-EKBO****Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)****- Gültig ab 1. April 2014 -**

(1) Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) erhalten Erschwerniszuschläge für außergewöhnliche Arbeiten (§ 19 Absatz 2 TV-EKBO) in der sich aus der nachstehenden Tabelle ergebenden Höhe.

Nummer	Art der Tätigkeit	Höhe des Zuschlages in Euro
1	Gruftausheben von Hand, je Gruft und Arbeitsgruppe für längstens sechs Stunden (je Stunde)	1,53

Num- mer	Art der Tätigkeit	Höhe des Zuschlages in Euro
2	Tragen und Hinunterlassen des Sarges in die Gruft oder Tragen und Beisetzen der Urne je Arbeiter und Beisetzung für längstens eine Stunde	1,53
3	Ausgraben von Leichen (Exhumierungen, Umbettungen), je Arbeiter und Leiche	31,73
4	Zerschlagen von erhalten gebliebenen Särgen in alten Belegfeldern, je Arbeiter und Gruft	31,73
5	Arbeiten auf hohen Bäumen (ab 4 m Höhe)	1,53
6	Reinigen der öffentlich zugänglichen Toiletten auf Friedhöfen	1,53

(2) <sup>1</sup>Die Erschwerniszuschläge sind für die Arbeitsstunden zu zahlen, in denen die zuschlagspflichtigen Arbeiten ausgeführt werden, es sei denn, dass sich aus dem Tabellentext etwas anderes ergibt. <sup>2</sup>Eine angefangene Stunde ist als volle Stunde zu rechnen, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt; im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die an jedem Arbeitstag mit Unterbrechungen geleisteten Tätigkeiten, für die ein gleich hoher Zuschlag vorgesehen ist, sind vor der Anwendung des vorstehenden Satzes zusammenzurechnen.

(3) Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlicher Zuschlagshöhe der höchste.

(4) In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. März des Folgejahres erhalten Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) einen Wintererschwerniszuschlag in Höhe von 3,7 v. H. des jeweiligen monatlichen Entgelts.

**Niederschriftserklärungen zum TV-EKBO**

1. Zu § 1 Absatz 2 Buchstabe b:  
Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.
2. Zu § 8 Absatz 5:
  - a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: "Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Mitarbeiter folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."
  - b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:  
Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:
    - Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
    - Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
    - Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).Es werden aufgerundet:
    - 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
    - 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
    - 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).
3. Zu § 8 Absatz 6:  
Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des maßgeblichen Bereitschaftsdienstentgeltes.
4. Zu § 10 Absatz 4:  
Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.
5. Zu § 12:  
Sofern Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung nicht zu einem Ergebnis führen, werden die Tarifvertragsparteien spätestens am 30. Juni 2011 Verhandlungen zu der Frage aufnehmen, wie die Regelungen des TVÜ-EKBO in die §§ 12 und 13 TV-EKBO eingefügt werden. Dabei ist auch zu klären, welche Konsequenzen sich

hieraus für die Regelungen des TVÜ-EKBO zu Bewährungs- und Zeitaufstiegen, zu Vergütungsgruppenzulagen und zur Eingruppierung (§§ 8, 9 und 17 TVÜ-EKBO) ergeben.

6. Zu § 14 Absatz 1:

- a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 TVÜ-EKBO fortgeltenden Regelungen des § 27 Absatz 2 KMT/ Art. 3 ARVO. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.
- b) Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

7. Zu § 15:

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

8. Zu § 16 Absatz 3 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Mitarbeitern und Neueinstellungen entstehen können.

9. Zu § 18:

Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v. H. wird wie folgt finanziert

- Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
- im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit bzw. der entsprechenden Arbeitsrechtsregelung im Bereich der früheren EKsOL sind.

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass die Satzungen der KZVK Darmstadt und KZVK Dortmund entsprechend angepasst werden.

10. Zu § 20 Absatz 2 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 14 bis 15 gehören.

11. Zu § 29 Absatz 1 Buchstabe h:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

## 12. Zu § 41 Nr. 1b Absatz 2 TV-EKBO:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit den Abminderungsstunden die Leistungen abgegolten werden, die bei der konzeptionellen und organisatorischen Abstimmung innerhalb der Evangelischen Berufsschularbeit (z. B. zusätzliche Konvente, Arbeits- und Projektgruppen) und bei der Schaffung der Voraussetzung für die Arbeit mit Schülern (z.B. Planungsgespräche mit Lehrern, Absprachen mit Schulleitungen und Arbeitgebern) erforderlich sind.

