

**Arbeitsrechtsregelung
zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie und
zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen**

Vom 31. Mai 2023

**Artikel 1
Arbeitsrechtsregelung zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie**

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Ordnung gilt für die Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich folgender Arbeitsrechtsregelungen fallen:

- Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) Anlage 1, 2, 3, 8 oder 9
- Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)
- Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO)
- Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege)
- Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz)
- Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), BAT-KF.

**§ 2
Einmalige Inflationsausgleichsprämie**

(1) Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen, erhalten mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 eine einmalige Inflationsausgleichsprämie, wenn ihr Arbeits-/Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) Die Höhe der einmaligen Inflationsausgleichsprämie beträgt für

- a. Mitarbeitende, auf deren Arbeitsverhältnis der BAT-KF Anlage 1, 2, 3, 8 oder 9 Anwendung findet, 1.240 Euro.

- b. Personen, auf deren Beschäftigungsverhältnis die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz), die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), BAT-KF Anwendung findet, 620 Euro.

§ 3

Monatliche Inflationsausgleichsprämie

(1) Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) eine monatliche Inflationsausgleichsprämie. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. Der Anspruch auf die monatliche Inflationsausgleichsprämie besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeits-/Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis besteht und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) Die Höhe der Inflationsausgleichsprämie beträgt für

- a. Mitarbeitende, auf deren Arbeitsverhältnis der BAT-KF Anlage 1, 2, 3, 8 oder 9 Anwendung findet, 220 Euro.
- b. Personen, auf deren Beschäftigungsverhältnis die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz), die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), BAT-KF Anwendung findet, 110 Euro.

§ 4

Gemeinsame Bestimmungen für die Inflationsausgleichsprämie nach den §§ 2 und 3

(1) Die einmalige und monatliche Inflationsausgleichsprämie werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise nach § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes.

(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne der §§ 2 und 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 20 Absatz 6 Satz 1 BAT-KF genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 21 Absatz 2 und 3 BAT-KF sowie § 37 BAT-KF), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(3) § 18 BAT-KF gilt entsprechend.

(4) Die einmalige und monatliche Inflationsausgleichsprämie sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(5) Die einmalige und monatliche Inflationsausgleichsprämie ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Artikel 2

Änderung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages in kirchlicher Fassung (BAT-KF)

§ 1

Änderungen des BAT-KF zum 1. März 2024

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 25. April 2023 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „0,92“ durch die Angabe „1,03“ ersetzt.
2. In § 14 Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „65,28“ jeweils durch die Angabe „72,79“ und die Angabe „104,41“ jeweils durch die Angabe „116,42“ ersetzt.
3. In § 15 Satz 1 wird die Angabe „128,16“ durch die Angabe „142,90“ ersetzt.
4. In § 41 Absatz 3 wird die Angabe „61,94“ durch die Angabe „69,06“ ersetzt.
5. Anlage 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Berufsgruppe 1.3 wird in Anmerkung 10 die Angabe „20,65“ durch die Angabe „23,02“ und die Angabe „22,71“ durch die Angabe „25,32“ ersetzt.
 - b) In Berufsgruppe 5.1 wird in Anmerkung 4 und Anmerkung 5 jeweils die Angabe „832,16“ durch die Angabe „927,86“ ersetzt.
6. In Anlage 2 wird in Vorbemerkung Nr. 4 die Angabe „120“ durch die Angabe „133,80“ ersetzt.
7. Die Anlagen 4a bis 4e sowie Anlage 5 erhalten die aus Anhang 1 ersichtliche Fassung.

§ 2

Übergangsregelung

Soweit für die Ermittlung von Entgeltbestandteilen auf die maßgeblichen Vomhundertsätze abgestellt wird und keine andere Regelung besteht, betragen die maßgeblichen Vomhundertsätze für die Mitarbeitenden 11,5 Prozent.

Das Entgelt der individuellen Zwischenstufen und der individuellen Endstufen wird um 200 Euro und danach um 5,5 %, mindestens jedoch 340 Euro, erhöht.

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

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO), die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. April 2023 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Entgeltordnung für die kirchlichen Auszubildenden – AzubiEntO – Anlage 1 zur Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO) wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

1. Buchstabe a) wird wie folgt gefasst:

„a) für Auszubildende nach § 1 Absatz 1 Satz 1 und 3 sowie nach Absatz 1a AzubiO

	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.218,22
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.268,20
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.314,02
<i>im vierten Ausbildungsjahr</i>	1.377,59

„

2. Buchstabe b) wird wie folgt gefasst:

„b) für Auszubildende nach § 1 Absatz 1 Satz 2 AzubiO sowie nach § 1 Abs. 1b AzubiO

	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.340,69
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.402,07
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.503,38

„

Artikel 4 **Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO)**

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Entgeltordnung für die Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe - KrSchEntO – Anlage 1 zur Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO) wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Ausbildungsentgelt gemäß § 10 Abs. 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO) beträgt monatlich:

a. für die Schülerin/den Schüler in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege sowie die Hebammenschülerin und den Schüler in der Entbindungspflege:

	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.340,69
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.402,07
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.503,38

b. für die Schülerin/den Schüler in der Krankenpflegehilfe:

	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.272,14

„

Artikel 5

Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Entgeltordnung der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) – Anlage 1 zur Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Ausbildungsentgelt gemäß § 10 Absatz 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) beträgt monatlich:

	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.340,69
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.402,07
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.503,38

"

Artikel 6

Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Entgeltordnung der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) – Anlage 1 zur Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Ausbildungsentgelt gemäß § 10 Absatz 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz) beträgt monatlich 1.272,14 €.“

Artikel 7

Änderung der Ordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 2 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Entgelt beträgt monatlich:

für die Praktikantin/den Praktikanten für den Beruf	ab 1. März 2024 monatlich in Euro
<i>des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen,</i>	2.026,21

<i>Gemeindepädagogen in der Ev. Kirche im Rheinland</i>	
<i>der pharm.-techn. Assistentin, der Erzieherin, des Gemeindehelfers, des Jugendsekretärs, der Altenpflegerin, der Familienpflegerin, der Heilerziehungspflegerin</i>	1.802,02
<i>der Kinderpflegerin, des Masseurs und medizinischen Bademeisters</i>	1.745,36

"

Artikel 8 Beschäftigungssicherungsordnung

Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende (Beschäftigungssicherungsordnung – BSO) vom 31. Mai 2023

§ 1 Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

(1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG-EKD durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine Reduzierung der Höhe der Jahressonderzahlung um bis zu 50 vom Hundert der nach § 19 BAT-KF maßgebenden Beträge oder durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40,5 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich. Die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 6 BAT-KF. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich in entsprechendem Verhältnis. Auf Antrag des bzw. der Teilzeitbeschäftigten verbleibt es bei der bisher vereinbarten Arbeitszeit; in diesem Fall ist das Entgelt entsprechend zu kürzen.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Höhe der Jahressonderzahlung um mehr als 50 vom Hundert bis zu 100 vom Hundert reduziert werden oder eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung erfolgen, wenn die Voraussetzungen nach § 3 erfüllt sind.

(3) Im Falle einer Personalkostenreduzierung nach Absatz 1 oder Absatz 2 wird das monatliche Entgelt nach der jeweiligen Anlage A für Mitarbeitende nach Anlage 6 zum BAT-KF (TV Ärzte-KF) im Folgejahr der Kürzung der Jahressonderzahlung entsprechend nach Absatz 1 um bis zu 2,4 vom Hundert und nach Absatz 2 um bis zu 4,8 vom Hundert gekürzt.

(4) Bei einer Kürzung der Jahressonderzahlung sollen soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

§ 2

Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 1

(1) Eine Dienstvereinbarung gemäß § 1 Absatz 1 kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen. Bei der Berechnung der erwirtschafteten Mittel bleiben die mit den jeweiligen Kosten- und Leistungsträgern geregelten Investitionskostenerstattungen oder -vergütungen und die dazugehörenden Ausgaben unberücksichtigt.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer oder Rechnungsprüfer zu ermöglichen. Der Mitarbeitervertretung ist die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen; insbesondere hat die Dienststellenleitung darzulegen, dass andere als die in der Dienstvereinbarung zu treffenden Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigungen zu überwinden.

(3) Voraussetzung ist weiterhin, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Jahressonderzahlung oder Anhebung der Wochenarbeitszeit führen,
 2. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen, mindestens vierteljährlich, die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation zu erörtern,
 3. die Verpflichtung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen,
 - a) deren Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an,
 - b) die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstvereinbarung eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben,
 4. die Dauer der Laufzeit der Vereinbarung.

Das Ende der Laufzeit ist auf das Ende eines Kalenderjahres festzulegen. Eine Laufzeit über das auf den Abschluss der Dienstvereinbarung folgende Kalenderjahr hinaus ist unzulässig, unbeschadet der Möglichkeit einer weiteren Vereinbarung,
 5. die Darlegung, welchen Beitrag außertarifliche leitende Mitarbeitende zur Sanierung leisten,
 6. eine Regelung, wie etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurden, zu verwenden sind, Eine Auszahlung soll, wenn die Mehrerlöse oder Mehreinnahmen nicht mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen eingestellt werden, in
-

abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden erfolgen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, im Rahmen der Bestimmungen des MVG-EKD sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung bei den Verhandlungen beraten. Der Dienstgeber trägt die dafür notwendigen Kosten.

(5) Besteht beim Dienstgeber eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist dieser die Aufnahme der Verhandlungen anzuzeigen.

§ 3

Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 2

(1) Neben den Voraussetzungen nach § 2 gilt für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 2 zusätzlich Folgendes:

(2) Sie kann nur abgeschlossen werden in einer Dienststelle oder einem wirtschaftlich selbstständigen Teil, in der oder dem auf alle Beschäftigungsverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen der BAT-KF angewendet und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nur zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs (zum Beispiel in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf) beschäftigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung auch zulässig in Einrichtungen, die neben den in Absatz 2 genannten Regelungen vorübergehend die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) anwenden. Mitarbeitende, für die arbeitsvertraglich die AVR.DD angewendet werden, werden von Dienstvereinbarungen nach dieser Ordnung nicht erfasst.

(4) Der Mitarbeitervertretung ist durch ein Testat der Wirtschaftsprüfung schriftlich darzulegen, dass die Einrichtung bestandsgefährdet ist. Anstelle des Testates der Wirtschaftsprüfung ist im Bereich der verfassten Kirche eine schriftliche Stellungnahme des Rechnungsprüfers vorzulegen. Vor Abschluss der Dienstvereinbarung ist mit der Mitarbeitervertretung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung zu entwickeln. In diesem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, wie der Bestand der Einrichtung gesichert werden kann und die Dienststellenleitung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung des BATKF sicherstellt.

§ 4

Kündigungsschutz, Nachzahlung

(1) Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung, mindestens jedoch für ein Jahr nach Abschluss der Vereinbarung, ist eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung unzulässig.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechende gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

(3) Scheidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf Grund einer Befristung innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung, ohne dass der Arbeitgeber Entfristung angeboten hat, oder auf Grund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung aus, ist die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Jahressonderzahlung und dem Betrag, der ohne die Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszuzahlen; entsprechend sind die Arbeitszeitstunden des vorangegangenen Jahres, soweit sie über die Arbeitszeitstunden hinausgehen, die ohne die Dienstvereinbarung zu leisten gewesen wären, als Mehrarbeit den Ausscheidenden zu vergüten.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 3 und § 5:

Mehrarbeit ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

§ 5

Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Dienstvereinbarung fristlos zu kündigen, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung stattfindet. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszuzahlen und gegebenenfalls die Mehrarbeit zu vergüten.

§ 6

Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Dienstvereinbarung wird der Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich zugeleitet.

Dazu sind folgende Unterlagen einzureichen:

a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,

- b) die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind, sowie eine Bestätigung, dass die Anzeige an die eventuell vorhandene Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt ist,
- c) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie diese Unterlagen erhalten hat und dass sie ihre Rechte wahrnehmen konnte,
- d) die Mitteilung der Mitarbeitervertretung, dass sie von jeweils in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkenden Mitarbeiterverbänden bzw. Gewerkschaften vor Unterzeichnung der Dienstvereinbarung beraten worden ist.

(2) Die Geschäftsstelle leitet die Dienstvereinbarung mit den vollständigen Unterlagen nach Absatz 1 an die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich elektronisch weiter.

(3) Jedes Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann die Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission über eine Dienstvereinbarung nach dieser Ordnung innerhalb von einem Monat nach elektronischem Versand der Dienstvereinbarung durch die Geschäftsstelle nach Absatz 2 schriftlich beantragen.

Die Beratung erfolgt dann in der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

In diesem Fall wird die Dienstvereinbarung nur wirksam, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission eine entsprechende Arbeitsrechtsregelung als Grundlage für die Dienstvereinbarung beschließt.

(4) Wird keine Beratung gemäß Absatz 3 beantragt, tritt die Dienstvereinbarung mit Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist in Kraft.

§ 7 Außerkräfttreten

Diese Ordnung tritt am 31. Dezember 2024 außer Kraft. Innerhalb des Geltungszeitraumes abgeschlossene Dienstvereinbarungen können mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2025 gelten. Im Falle einer Personalkostenreduktion nach § 1 Absatz 3 ist diese bis zum 31. Dezember 2026 möglich.

Artikel 9 Änderung der Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO)

Die Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO), die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. März 2023 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 2 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „1. Januar 2024“ durch die Angabe „1. Januar 2025“ ersetzt.

Artikel 10
Inkrafttreten

(1) Die Artikel 1, 8 und 9 treten am 31. Mai 2023 in Kraft.

(2) Die Artikel 2 bis 7 treten am 1. März 2024 in Kraft.

(3) Die Anlagen 4a bis 4e und Anlage 5 zum BAT-KF gelten mindestens bis zum 31. Dezember 2024.

Dortmund, den 31. Mai 2023

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende

Tabellenentgelt
Monatlich in Euro¹
gültig ab 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2Ü	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.173,31
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1b	2.756,24	2.831,84	2.874,07	2.938,10	3.027,76	3.130,21
1a	2.579,22	2.591,59	2.603,25	2.633,60	2.670,02	2.707,59
1	-	2.389,58	2.426,71	2.467,55	2.504,69	2.578,96

¹ Für Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 (Pflegedienstentgeltgruppenplan) Anwendung findet, gilt die Anlage 4 c

**Tabellenentgelt für Stammkräfte in Qualifizierungs- und
Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
- monatlich in Euro -
gültig ab 1. März 2024**

Mitarbeitende der Berufsgruppe 1

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	2.819,41	2.942,86	3.066,30
S 2	3.050,51	3.186,10	3.321,70
S 3	3.297,00	3.445,57	3.594,14
S 4	3.586,29	3.750,10	3.913,89
S 5	3.889,27	4.069,46	4.256,13
S 6	4.237,32	4.444,31	4.651,35
S 7	4.630,63	4.858,36	5.086,06
S 8	5.063,29	5.313,76	5.564,28
S 9	5.538,86	5.814,39	6.089,89

Mitarbeitende der Berufsgruppe 2

Entgeltgruppe	Entgelt
H 1	2.162,38
H 2	2.314,52

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) ist zu beachten.

KR-Anwendungstabelle Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	–	4.948,84	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
11b	–	4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
11a	–	4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
10a	–	4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
9d	–	4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
9c	–	4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
9b	–	3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
9a	–	3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
8a	3.304,71	3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
7a	3.090,45	3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
4a	2.807,56	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
3a	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40
2a	2.712,81	2.840,53	2.880,71	2.938,11	3.027,76	3.130,21

Die jeweils geltende Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Pflegearbeitsbedingungenverordnung – PflegeArbbV) ist zu beachten.

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
- monatlich in Euro -
gültig ab 1. März 2024**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
SE 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
SE 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
SE 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
SE 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
SE 14	3.847,03	4.109,37	4.422,04	4.740,10	5.091,81	5.337,97
SE 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
SE 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,54
SE 11	3.697,55	3.948,84	4.125,40	4.575,55	4.927,22	5.138,23
SE 10	3.546,79	3.722,29	3.884,20	4.368,01	4.762,57	5.086,66
SE 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
SE 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
SE 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
SE 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
SE 6	3.175,63	3.392,99	3.608,49	3.823,97	4.019,27	4.239,76
SE 5	3.175,63	3.392,99	3.595,03	3.702,77	3.850,92	4.107,53
SE 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
SE 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
SE 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
- monatlich in Euro -
gültig ab 1. März 2024**

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
SD 18	4.613,94	5.021,85	5.598,59	6.245,68
SD 17	4.248,18	4.754,58	5.176,58	5.795,54
SD 16	4.149,69	4.628,01	4.951,52	5.500,13
SD 15	4.012,54	4.431,07	4.839,00	5.275,05
SD 14	4.014,55	4.281,24	4.711,23	5.227,18
SD 13	3.945,20	4.205,98	4.628,01	5.123,11
SD 12	3.874,54	4.162,85	4.619,37	5.118,71
SD 11	3.779,04	4.122,18	4.536,51	5.009,16
SD 10	3.608,49	3.958,67	4.262,24	4.853,05
SD 9	3.576,81	3.834,45	4.133,84	4.657,84
SD 8b	3.505,11	3.781,74	4.072,22	4.501,63
SD 8a	3.427,21	3.679,91	3.974,75	4.172,28
SD 7	3.352,58	3.621,95	3.931,74	4.079,89
SD 6	3.298,71	3.541,15	3.824,00	4.012,54
SD 5	3.298,71	3.541,15	3.743,18	3.958,67
SD 4	3.162,90	3.456,55	3.680,28	3.806,13
SD 3	3.022,11	3.230,73	3.453,25	3.620,14
SD 2	2.793,41	2.914,64	3.050,07	3.170,55

Bereitschaftsentgelte in Euro
Anlage 5 zum BAT-KF

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

gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stundenentgelt in Euro
15Ü	42,95
15	37,71
14	34,67
13	33,08
12	31,42
11	28,63
10	26,40
9	24,90
8	23,70
7	22,75
6	21,71
5	20,84
4	19,90
3	19,07
2Ü	18,29
2	17,81
1b	17,95
1a	14,51

1	14,50
---	-------

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

gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stundenentgelt in Euro
12a	33,26
11b	31,09
11a	29,38
10a	27,48
9d	26,48
9c	25,56
9b	24,40
9a	24,01
8a ¹	22,90
7a ²	22,01
4a	20,36
3a	18,87
2a	17,93

Anmerkungen

1. Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a.
 2. Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a.
-

3. Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen

gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stundenentgelt in Euro
SE 18	33,31
SE 17	30,68
SE 16	29,82
SE 15	28,32
SE 14	28,22
SE 13	27,62
SE 12	27,54
SE 11	27,19
SE 10	25,86
SE 9	25,20
SE 8b	25,20
SE 8a	23,44
SE 7	22,79
SE 6	22,49
SE 5	21,73
SE 4	21,16
SE 3	20,24
SE 2	17,43

4. Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stundenentgelt in Euro
SD 18	33,58
SD 17	30,95
SD 16	29,55
SD 15	28,85
SD 14	28,05
SD 13	27,53
SD 12	27,47
SD 11	26,97
SD 10	25,25
SD 9	24,45
SD 8b	24,06
SD 8a	23,45
SD 7	23,17
SD 6	22,49
SD 5	21,99
SD 4	21,60
SD 3	20,14
SD 2	17,59
