



Paritätische Arbeitsvertrags- Richtlinien - Hamburg (PARI-HH)

in der Fassung vom 27.09.2022

Herausgeber:

**Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.
Wandsbeker Chaussee 8 • 22089 Hamburg**

www.paritaet-hamburg.de

Vereinsregister Hamburg VR 4281
Geschäftsführerin: Kristin Alheit (Vorstand nach § 26 BGB)

VORBEMERKUNG

Mit den vorliegenden „PARI-HH“ möchten wir Mitgliedsorganisationen, die über Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen weg von AVR- oder BAT- orientierten Strukturen eine Orientierung und Empfehlung geben.

Die PARI-HH orientieren sich im Allgemeinen Teil an den vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Gesamtverband herausgegebenen Mantelvorschriften der Arbeitsvertragsbedingungen (AVB). Diese sind straff formuliert und auf die nötigsten Regelungen beschränkt.

Das Entgeltsystem ist in seiner Struktur wesentlich gleichen Inhalts mit den im öffentlichen Dienst Hamburg geltenden Regelungen. (TV-L Tarifgebiet West)

Die PARI-HH sind als Vertragsrichtlinie konzipiert. Zu ihrer Wirksamkeit müssen sie im einzelnen Arbeitsverhältnis mit der/dem Mitarbeiter/in vereinbart werden. Sie lösen also nicht automatisch die „AVR-Parität“ ab.

Beim PARITÄTISCHEN Hamburg kann bei Einführung dieser neuen Arbeitsvertragsrichtlinien um Rat nachgefragt werden.

Änderungen und Ergänzungen zu den PARI-HH werden über die verbandlichen üblichen Informationswege (Newsletter, E-Mail Verteiler Pari-HH und über die Homepage des Paritätischen Hamburg – www.paritaet-hamburg.de) bekannt gemacht.

+++ Mit Beschluss des Verbandsrats des PARITÄTISCHEN Hamburg werden die PARI-HH mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 eingefroren. +++

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e. V.
Wandsbeker Chaussee 8
22089 Hamburg

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Allgemeine Regelungen	
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitsvertrag	4
§ 3 Allgemeine Pflichten	4
§ 4 Arbeitszeit	5
§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 6 Mehrarbeit	6
§ 7 Fernbleiben von der Arbeit	7
§ 8 Entgelt	7
§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder	8
§ 10 Entwicklungsstufen	8
§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen	8
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	8
§ 13 Erholungsurlaub	8
§ 14 Arbeitsbefreiung	9
§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 16 Gesetzliche Bestimmungen	11
§ 17 Ausschlussfrist	11
Anlagen	
Anlage 1 Entgelte gemäß § 8 und § 9	12
Anlage 2 Tätigkeitsfelder gemäß § 9	15
Anhänge	
Anhang 1 Gestaltungsmöglichkeiten für Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11	76
Anhang 2 Erläuterung zu § 5 Abs. 5 AVB	77
Anhang 3 Musterarbeitsvertrag	79
Anhang 4 Änderungsvertrag / Überleitungsvertrag	81
Anhang 5 Übergangsregelung zu Änderung bestehender Arbeitsverträge	82

Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

Die PARI-HH gelten, sofern deren Anwendung im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart ist.

§ 2 Arbeitsvertrag

(1) Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Die jeweils geltende Arbeitsvertragsrichtlinie PARI-HH ist zugänglich zu machen.

(2) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Nebenabreden können gesondert gekündigt werden.

(3) Der Arbeitgeber kann dem/der Mitarbeiter/in eine andere, seinen/ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende zumutbare Tätigkeit übertragen. In diesem Fall ist die bisherige Vergütung weiter zu zahlen.

(4) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

§ 3 Allgemeine Pflichten

(1) Die Tätigkeiten paritätischer Organisationen und ihrer Einrichtungen werden durch ihre gemeinnützigen und sozialen Ziele bestimmt. Die/der Mitarbeiter/in trägt aktiv zur Erreichung dieser Ziele bei.

(2) Die/der Mitarbeiter/in hat ihre/seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des/der Vorgesetzten sind zu beachten.

(3) Die Schweigepflicht in dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Beim Umgang mit personenbezogenen Daten hat die/der Mitarbeiter/in eine Verpflichtungserklärung zur Wahrung des Datengeheimnisses gemäß § 5 Bundesdatenschutzgesetz zu unterzeichnen. Ihr/ihm ist untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem jeweiligen rechtmäßigen aufgabenbezogenen Zweck zu erheben, zu verarbeiten, insbesondere Dritte bekannt oder zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen.

(5) Die Übernahme einer Nebentätigkeit - oder die Mitwirkung in Organisationen und Einrichtungen der öffentlichen und privaten Wohlfahrtspflege, insbesondere in deren Organen und Vertretungskörperschaften - bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Arbeitgeber. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Wahrneh-

mung der dienstlichen Aufgaben zeitlich behindert oder sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber ist berechnigt, eine Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf notwendig machen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Nebentätigkeit zu einer offensichtlichen Verminderung der Arbeitskraft des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin führt, die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen aufgrund der zeitlichen Lage und des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit nicht mehr ausüben kann oder durch die Nebentätigkeit die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes nicht mehr eingehalten werden können oder die Nebentätigkeit in einem Konkurrenzunternehmen ausgeführt wird.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag oder nach der allgemeinen Arbeitszeitregelung in der Einrichtung.¹ Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

Sie darf (ausschließlich der Pausen) die gesetzliche Arbeitszeit von regelmäßig 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(2) Die/der Mitarbeiter/in ist im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bis zur gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit verpflichtet.

§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft dürfen nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Bei Bereitschaftsdienst ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften) gilt der Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit.

(3) Bei Rufbereitschaft hält sich der/die Mitarbeiter/in auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm/ihr selbst gewählten Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

¹ Im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg gelten zurzeit 39 Wochenstunden.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Stundenentgelt vergütet. Für geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit (bis zu insgesamt 30 Minuten) wird daneben das Stundenentgelt gezahlt.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes werden die geleistete Arbeit und eine etwaige Wegezeit (bis zu 30 Min) als Arbeitszeit bewertet.

(4) Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für

Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr	EUR 1,77
Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr	EUR 3,56

Bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen werden beide Zuschläge gezahlt.

Für die Zeiten von Rufbereitschaft werden keine Zeitzuschläge gezahlt, mit Ausnahme der Arbeitseinsätze innerhalb der Rufbereitschaft.

(5)² Zeiten des Bereitschaftsdienstes zwischen 23 und 6 Uhr sind dem/der Mitarbeiter/in zusätzlich zu Abs. 2 Satz 2 mit 5 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts zu vergüten, sofern die Voraussetzungen des § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz vorliegen. Der Ausgleich kann auch in Form einer entsprechenden bezahlten Freistellung gewährt werden. Im Übrigen werden keine Zeitzuschläge gewährt.

(6) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Sechstel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben, oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen in der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Dem Beschäftigten, der an einem solchen Feiertag arbeitet, stehen Freizeitausgleich und die Zeitzuschläge nach § 5 Abs. 4 PARI-HH zu.

§ 6 Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.

(2) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die die/der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter/in über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

² Erläuterungen zu § 5 Abs. 5 AVB finden sich im Anhang 2

(3) Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

§ 7 Fernbleiben von der Arbeit

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die/der Mitarbeiter/in ihren/seinen Vorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und seine Genehmigung einzuholen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat die/der Mitarbeiter/in ihre/seine Dienststelle unverzüglich zu benachrichtigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so hat sie/er spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag auf ihre/seine Kosten ein ärztliches Attest über ihre/seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist ein neues ärztliches Attest beizubringen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

Dies gilt auch für Zeiten, in denen der Entgeltfortzahlungszeitraum überschritten worden ist. Die unverzügliche Unterrichtungspflicht des Absatzes 2 Satz 1 gilt auch in den Fällen bei Fortdauer der Erkrankung.

(3) Sofern Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt wurde, ist die/der Mitarbeiter/in verpflichtet, dem Arbeitgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.

§ 8 Entgelt

(1) Die/der Mitarbeiter/in erhält für seine/ihre Tätigkeit ein monatliches Entgelt; siehe **Anlage 1**.

(2) Die/der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter/in erhält von dem Entgelt, das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiter/innen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr/ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.³

(3) Soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, gilt für die Fälligkeit der Vergütung die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB).

(4) Zur Berechnung des Stundenentgeltes wird das Monatsentgelt dividiert durch das 4,348-fache der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.⁴

³ Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird grundsätzlich in vollen Prozentsätzen vereinbart.

⁴ Bei einer 39,0-Stunden-Woche sind dies $4,348 \times 39 = 169,57$ Stunden.

§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder

(1) Die Einordnung der Tätigkeit in bestimmte Tätigkeitsfelder richtet sich nach **Anlage 2**.

(2) Die Eingruppierung folgt in der Regel der auszuübenden Tätigkeit.

§ 10 Entwicklungsstufen

(1) Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. Nach einem Jahr erfolgt ein Aufstieg in Stufe 2.

(2) Ein besonderes Maß an vorhandener Berufserfahrung oder Qualifizierung kann durch eine Einstufung bis in die Stufe 3 berücksichtigt werden.

(3) Eine Höherstufung erfolgt nur, wenn sie aufgrund einer entsprechenden Leistungsbeurteilung durch den Arbeitgeber befürwortet wird.

(4) Bei der Höhergruppierung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe, die dem bisherigen Entgelt am nächsten kommt und zu einer Erhöhung führt.

§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen

(1) Der Arbeitgeber kann der/dem Mitarbeiter/in freiwillige/befristete/widerrufliche Sonderzahlungen und Zulagen gewähren. Er teilt dies jeweils schriftlich mit.⁵

(2) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt teilweise oder ganz vorweg gewährt werden. Beschäftigten mit der Stufe 5 kann bis zu 20 % der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden. Diese Zulagen werden beim Erreichen der nächsten Stufe(n) oder Höhergruppierungen angerechnet.

§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

§ 13 Erholungsurlaub

(1) Die/der Mitarbeiter/in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

(2) ⁶Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf

⁵ Wir empfehlen die im **Anhang 1** abgedruckten Textbausteine zu verwenden.

⁶ Erläuterung zu § 13: Die AVB des Paritätischen Gesamtverbandes sehen 28 Tage einheitlich vor. Der TVL sieht die Staffel 26 / 29 / 30 Tage und nach Möglichkeit die Freistellung am 24. und 31.12. vor.

fünf Tage in der Kalenderwoche 28 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der/die Mitarbeiter/in einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen. Über diesen Anspruch hinaus hat der/die Mitarbeiter/in einen zusätzlichen, übergesetzlichen Anspruch auf einen Jahresurlaub von weiteren 8 Arbeitstagen.

(3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. § 5 Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.

Scheidet die/der Mitarbeiter/in wegen Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze gemäß § 15 Abs. 4 oder Abs. 5 aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn es in der ersten Hälfte und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.

(4)⁷ Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Mitarbeiters/in liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30. April des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April gewährt und genommen werden, ist er bis zum 30. Juni zu gewähren und zu nehmen. Urlaub, der innerhalb dieser Fristen nicht genommen wurde, verfällt mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs und des gesetzlichen Zusatzurlaubs, der infolge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt. § 17 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bleiben unberührt.

§ 14 Arbeitsbefreiung

Ist die/der Mitarbeiter/in aus wichtigen persönlichen Gründen im Sinne des § 616 BGB an der Ausübung ihrer/seiner Arbeit verhindert, wird sie/er für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit unter Weiterzahlung ihres/seines Entgelts freigestellt, soweit sie/er die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit ggf. nach ihrer Verlegung, erledigen kann. Dies gilt nur aus folgenden Anlässen:

⁷ Die Änderungen in § 13 Abs. 4 Satz 1-4 finden Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2012 entstehen. Satz 5 und 6 finden Anwendung auch auf zuvor entstanden Urlaubsansprüche. Die Regelung gibt die aktuelle Rechtsprechung wieder.

1. bei der Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtin, Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
 2. beim Tode des Ehegatten oder der/des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten/in, Lebenspartner/in 2 Arbeitstage,
 3. beim Tode von Eltern oder Kindern 2 Arbeitstage,
 4. bei schwerer Erkrankung
 - a) eines/einer Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert im Sinne von § 45 Abs. 4 a - c SGB (Sozialgesetzbuch) V ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
 - c) einer Betreuungsperson, wenn die/der Mitarbeiter/in deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen von a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeiter/in zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
5. bei Dienstjubiläen kann Arbeitsbefreiung mit 1 Arbeitstag gewährt werden.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.⁸
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform.
- (3) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB fristlos gekündigt werden.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Mitarbeiter/in erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht oder mit Ablauf des Monats, in dem sie/er das gesetzliche festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze, erreicht hat.

⁸ In befristeten Arbeitsverträgen ist zu vermerken, dass das Arbeitsverhältnis nach § 15 gekündigt werden kann.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

(6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod werden die Dienstbezüge für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für einen weiteren Monat an den überlebenden Ehegatten, die Kinder oder einen sonstigen nahen Angehörigen, zu deren Unterhalt die/der Verstorbene wesentlich beigetragen hat oder die zur Zeit ihres/seines Todes zur häuslichen Gemeinschaft gehört haben, weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

§ 16 Gesetzliche Bestimmungen

Soweit weder diese Arbeitsvertragsbedingungen noch Einzelvereinbarungen eine Regelung treffen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche auf Leistungen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, verfallen.“

(2) Ansprüche aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit von der/die Mitarbeiters/in in Textform geltend gemacht werden, erlöschen.

Anlage 1 Entgelte gemäß § 8 und § 9

Die Stufen 1 bis 6 lösen die Lebensalterstufen und die Einstufung nach Berufsjahren ab.

Hinsichtlich der Einstufung in die Stufen 1 bis 2 gilt § 10 Abs. 1 und 2 PARI-HH. Die Stufen 3 bis 6 werden jeweils nach einer individuellen Überprüfung erreicht. Diese erfolgt für die

- Stufe 3 nach spätestens 2 Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach spätestens 3 Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach spätestens 4 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach spätestens 5 Jahren in Stufe 5.

Für die Entgeltgruppe 1 erfolgt die individuelle Überprüfung für die Entwicklungsstufen 3 bis 6 jeweils nach spätestens 4 Jahren.

Entgelttabelle TV-L						
Monatsbeträge in Euro - gültig ab 1. Dezember 2022 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	6122.63	6795.90	7434.88	7853.95	7957.04	
E 15	5017.31	5394.35	5593.59	6301.27	6837.15	7042.26
E 14	4542.64	4885.93	5167.63	5593.59	6246.27	6433.67
E 13Ü		4508.07	4748.54	5593.59	6246.27	6433.67
E 13	4188.38	4508.07	4748.54	5215.72	5861.53	6037.38
E 12	3774.86	4040.88	4604.26	5098.93	5737.87	5910.00
E 11	3652.64	3898.38	4178.29	4604.26	5222.60	5379.28
E 10	3523.62	3764.77	4040.88	4322.55	4858.48	5004.24
E 9b	3136.59	3369.08	3520.54	3939.07	4295.09	4423.96
E 9a	3136.59	3369.08	3419.58	3520.54	3939.07	4055.96
E 8	2946.46	3173.48	3299.66	3419.58	3552.10	3634.13
E 7	2772.35	2994.05	3160.84	3287.05	3388.03	3476.36
E 6	2725.66	2945.10	3067.49	3192.41	3274.43	3362.77
E 5	2618.93	2834.95	2957.34	3073.61	3167.15	3230.26
E 4	2500.70	2718.69	2871.67	2957.34	3043.02	3098.08
E 3	2468.79	2681.96	2743.16	2841.06	2920.62	2987.93
E 2Ü	2369.86	2577.93	2657.48	2755.41	2822.72	2914.51
E 2	2302.84	2504.49	2565.69	2626.88	2767.62	2914.51
E 1		2094.49	2125.06	2161.78	2198.51	2290.30

Entgelttabelle für Pflegekräfte						
Monatsbeträge in Euro - gültig ab 1. Dezember 2022 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
KR 17		4.719,56	4.884,75	5.415,57	5.976,21	6.324,11
KR 16		4.610,42	4.772,03	5.293,92	5.902,25	6.170,60
KR 15		4.511,39	4.659,30	5.029,08	5.471,63	5.640,65
KR 14		4.402,25	4.546,59	4.907,44	5.397,68	5.487,14
KR 13		4.293,11	4.433,87	4.785,74	5.039,82	5.105,43
KR 12		4.074,79	4.208,41	4.542,39	4.747,57	4.842,99
KR 11		3.856,51	3.982,94	4.299,07	4.509,00	4.604,42
KR 10		3.638,23	3.757,49	4.091,50	4.252,54	4.353,93
KR 9		3.459,29	3.638,23	3.757,49	3.984,14	4.079,57
KR 8		3.182,89	3.337,98	3.536,82	3.697,43	3.920,15
KR 7		2.999,63	3.182,89	3.464,84	3.605,78	3.750,99
KR 6	2.514,29	2.689,60	2.858,69	3.218,14	3.309,76	3.478,90
KR 5	2.408,81	2.648,47	2.717,75	2.830,51	2.915,09	3.113,82

Entgelttabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Monatsbeträge in Euro - gültig ab 1. Dezember 2022 –

Hinweis: Stufe 10 ist in der neuen Tabelle nicht veröffentlicht.

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.129,77	4.255,33	4.804,44	5.216,23	5.833,95	6.211,42
S 17	3.751,26	4.083,75	4.529,86	4.804,44	5.353,48	5.676,08
S 16	3.662,48	3.994,55	4.296,52	4.667,14	5.078,96	5.326,04
S 15	3.525,89	3.843,52	4.118,10	4.433,81	4.941,69	5.161,30
S 14	3.507,36	3.804,10	4.109,21	4.419,58	4.762,78	5.002,98
S 13	3.447,95	3.708,47	4.049,44	4.323,95	4.667,14	4.838,72
S 12	3.400,60	3.697,96	4.024,89	4.313,15	4.670,07	4.821,07
S 11b	3.312,44	3.645,37	3.819,73	4.258,98	4.602,18	4.808,08
S 11a	3.244,38	3.575,21	3.748,45	4.186,72	4.529,86	4.735,78
S 9	3.012,84	3.299,02	3.561,97	3.944,47	4.303,05	4.577,98
S 8b	3.012,84	3.299,02	3.561,97	3.944,47	4.303,05	4.577,98
S 8a	2.969,94	3.227,29	3.454,40	3.669,56	3.878,72	4.096,87
S 7	2.898,63	3.142,08	3.355,33	3.568,53	3.728,47	3.967,08
S 4	2.744,34	3.002,13	3.188,73	3.315,33	3.435,29	3.622,14
S 3	2.567,24	2.824,89	3.004,13	3.168,73	3.244,03	3.333,99
S 2	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93

Anlage 2

Tätigkeitsfelder gemäß § 9

Entgeltordnung zum TV-L Gliederung

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

In diesem Dokument sind wesentliche Teile identisch mit den im TVL getroffenen Formulierungen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass generell alle Berufe von allen Geschlechtern ausgeübt werden können.

1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen
2. Beschäftigte in Gesundheitsberufen
 - 2.1 Lehrkräfte in Schulen für Gesundheitsberufe
 - 2.2 Audiologie-Assistenten
 - 2.3 Diätassistentinnen
 - 2.4 Ergotherapeuten
 - 2.5 Logopäden
 - 2.6 Physiotherapeuten
 - 2.7 Beschäftigte im Rettungsdienst
 - 2.7 Beschäftigte in Leitstellen
 - 2.7 Beschäftigte im Rettungsdienst
 - 2.7 Beschäftigte an Rettungsdienstschulen
 - 2.8 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
 - 2.9 Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung

- 2.10 Leiterinnen von Kindertagesstätten
- 2.11 Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung
- 2.12 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen
- 2.13 Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst
- 2.14 Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen
- 2.15 Wirtschaftspersonal
Beschäftigte im Küchenwirtschaftsdienst in Einrichtungen im Sinne des § 43
- 2.16 Beschäftigte im Wäschereidienst in Einrichtungen im Sinne des § 43
- 2.17 Leiter der Hauswirtschaft und Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben in Einrichtungen im Sinne des § 43
- 2.18 Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen

3. Beschäftigte in den Alten- und Gesundheitsberufen

- 3.1 Vorbemerkung zu Beschäftigten in der Pflege
- 3.2. Leitende Altenpfleger in Einrichtungen
- 3.3. Altenpfleger als Stationspflegerinnen in Einrichtungen
- 3.4. Altenpfleger und Altenpflegehelfer in Einrichtungen

1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, 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 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, 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 13 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert. (Hierzu Erklärung Nr. 1)

4. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 3)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst,
deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Fallgruppen 2 oder 3,
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 2 oder 3 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
(Hierzu Erklärung Nr. 3)
2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst,
deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3, 4 und 5)
3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 11)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert. (Hierzu
Erklärung Nr. 5)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Erklärung Nr. 5)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 oder 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (Hierzu Erklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 7)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 12)

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 8)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 7)

1.1 Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.
(Hierzu Erklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst

mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 9)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten. (Hierzu Erklärung Nr. 10)

Erklärungen:

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

(2) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung oder mit einer Magisterprüfung beendet worden ist. ²Diesen Prüfungen steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung oder einer Magisterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. ³Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung 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 jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

(3) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung 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 Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

- Nr. 2 (1) Im Sinne der Nr. 6 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) Beschäftigte, die nach Teil II Abschnitt 9 (Gartenbau, Landwirtschaft und Weinbau) eingruppiert sind,
 - b) Beschäftigte, die nach Teil II Abschnitt 22 (Ingenieure, technische Berufe) eingruppiert sind,
 - c) Beamte der Besoldungsgruppe A 13, soweit sie der Laufbahn des gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Qualifikationsebene angehören.
- Nr. 3 Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.
- Nr. 4 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 8 und 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- Nr. 5 Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- Nr. 6 ¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- Nr. 7 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.
- Nr. 8 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.

Nr. 9 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 10 ¹Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Beschäftigte, 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.

²Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

Nr. 11 (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nr. 12 Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

2. Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

2.1 Lehrkräfte in Schulen für Gesundheitsberufe

Entgeltgruppe 15

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretender Leiter einer Schule oder als Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiter einer Schule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretender Leiter oder als Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiter oder als Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiter oder als Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 9b

Lehrkräfte.

2.2 Audiologie-Assistenten

Entgeltgruppe 9b

Audiologie-Assistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien,

die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

Entgeltgruppe 9a

Audiologie-Assistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit,

die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

Audiologie-Assistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit,

die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 6

Audiologie-Assistenten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Audiologie-Assistenten.

Erklärungen:

- Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Hörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Hörgeräteanpassung und Hörerziehung - Hörtraining - bei Kleinkindern.
- Nr. 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

2.3 Diätassistentinnen

Entgeltgruppe 9b

1. Diätassistentinnen
als Leiterinnen von Diätküchen,
die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 400 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Diätassistentinnen
mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Diätassistentinnen
als Leiterinnen von Diätküchen,
die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 200 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen,
die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 400 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
3. Diätassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit,
die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Erklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 8

1. Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen,
die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 200 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)

2. Diätassistentinnen als Diätküchenleiterinnen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 3)
3. Diätassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit,
die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe 7

Diätassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen.

Erklärungen:

Nr. 1 ¹Diätküchen können auch unselbständige Teile einer Großküche sein. ²Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen. ³Schonkost ist keine Diätkost.

Nr. 2 Schwierige Aufgaben sind z. B.

- Diätberatung von einzelnen Patienten,
- selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen,
- Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre,
- Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien,
- Stoffwechsel-Bilanz-Studien,
- Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen,
- Kalzium-Test-Diäten,
- spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

Nr. 3 In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin drei Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat.

Nr. 4 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

2.4 Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 9b

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 6

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten.

Erklärungen:

Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.

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

2.5 Logopäden

Entgeltgruppe 9b

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit,
die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

Entgeltgruppe 9a

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit,
die schwierige Aufgaben erfüllen. (Hierzu
Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit,
die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 6

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopäden.

Erklärungen:

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

2.6 Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 10

Leitende Physiotherapeuten,
denen mindestens 16 Physiotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von
Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit,
denen mindestens zwei Physiotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit
von Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die
schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Erklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 8

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit,
die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 2 und 3)

Entgeltgruppe 6

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeuten.

Erklärungen:

Nr. 1 Leitende Physiotherapeuten sind Physiotherapeuten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

- Nr. 2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.
- Nr. 3 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
eiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben.³Die Zahlung erfolgt längstens bis zu einer Überarbeitung bzw. Neuregelung des Abschnitts 15.

2.7 Beschäftigte im Rettungsdienst

Beschäftigte in Leitstellen

Entgeltgruppe 9a

Disponenten in Leitstellen mit der nach Landesrecht jeweils geforderten Qualifikation mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte in Leitstellen mit qualifizierter Anrufannahme und Anrufweiterleitung.

Protokollerklärung:

¹Sofern überwiegend schwierige Dispositionen auszuüben sind, wird eine monatliche Entgeltgruppenzulage nach Anlage F Abschnitt I Nr. 9 gezahlt. ²Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

Beschäftigte im Rettungsdienst

Entgeltgruppe 10

Leiter von Rettungswachen, denen mindestens 40 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiter von Rettungswachen.
2. Ständige Vertreter von Leitern von Rettungswachen, denen mindestens 40 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Ständige Vertreter von Leitern von Rettungswachen.

Entgeltgruppe 6

Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Erklärung Nr. 2)

Erklärungen:

Nr. 1 ¹Notfallsanitäter, die als Praxisanleiter eingesetzt sind und die berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden absolviert haben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Praxisanleiter eine monatliche Zulage nach Anlage F Abschnitt IV Nr. 9. ²Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

Nr. 2 Diese Beschäftigten erhalten eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 2,3 v.H. ihres jeweiligen Tabellenentgelts.

2.7 Beschäftigte an Rettungsdienstschulen

Vorbemerkungen

1. Dieser Unterabschnitt gilt nicht für Lehrkräfte der Freien und Hansestadt Hamburg, für die aufgrund landesspezifischer Regelung der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

2. (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

 (2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

 (3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.

 (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiter einer Rettungsdienstschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiter einer Rettungsdienstschule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiter oder als Fachbereichsleiter einer Rettungsdienstschule.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiter oder als Fachbereichsleiter einer Rettungsdienstschule.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

2.8 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkungen

1. ¹Die - im Unterschied zu dem Teil II Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT erfolgte - Untergliederung dieses Abschnitts dient ausschließlich der besseren Übersichtlichkeit und nicht einer Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander. ²Insbesondere stellen die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts insgesamt, nicht aber die Zusammenfassung von Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Unterabschnitten für sich eine abschließende spezielle Eingruppierungsregelung im Sinne der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urt. vom 5. Juli 2006 - 4 AZR 555/05) dar. ³So können z. B. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung bei Erfüllen der Voraussetzungen als „sonstige Beschäftigte“ nach den in Unterabschnitt 4 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sein, obwohl Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung nur in Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts 6 benannt sind.

2. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung in den Unterabschnitten 1, 2 und 3 ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

2.9 Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkungen

1. ¹Beschäftigte, 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 Menschen mit Behinderung 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.

²Satz 1 Buchstabe a gilt für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX entsprechend.³Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. ⁴Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.
2. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
3. Der Unterabschnitt gilt nicht für Leiterinnen bzw. ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Wohngruppen.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 15

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

2.10 Leiterinnen von Kindertagesstätten

Vorbemerkung

Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 9

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.

2.11 Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkung

Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.

2.12 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen

Vorbemerkung

(1) ¹Beschäftigte, 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 Menschen mit Behinderungen 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.

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 sowie Beschäftigte der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 2.

Entgeltgruppe S 18

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 17

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

2. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Erklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe S 15

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, 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 S 12 heraushebt.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Bewährungshelfer.

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht beziehungsweise Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte).
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 4)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Erklärung Nr. 5)

2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 8b

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

(Keine Stufen 5 und 6)

Erklärungen:

Nr. 1 (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nr. 2 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

Nr. 3 ¹Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht beziehungsweise Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. ³Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegerschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Nr. 4 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) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

Nr. 5 Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

2.13 Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst

Vorbemerkung

¹Beschäftigte, 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) eine monatliche Zulage in Höhe von 40,90 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung 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 Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 8b

Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

(Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5)

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Entgeltgruppe S 4

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

2.14 Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen

Vorbemerkung

¹Beschäftigte, 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 Menschen mit Behinderung 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.

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens 24 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

Entgeltgruppe S 15

Beschäftigte

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens zwölf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

Entgeltgruppe S 9

1. Beschäftigte

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

2. Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 8b

Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5)

(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Erklärung Nr. 4)
2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.
(Keine Stufen 5 und 6)
(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

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

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3)

Erklärungen:

Nr. 1 Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

Nr. 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die in Kinderkrippen tätig sind,
- c) Beschäftigte mit einem Bachelorabschluss „Kindheitspädagogik“ bzw. „Elementarpädagogik“, wenn sie in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt sind, eingruppiert.

Nr. 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 Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderung 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 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Nr. 4 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) die 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 Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

2.15 Wirtschaftspersonal

2.15 Beschäftigte im Küchenwirtschaftsdienst in Einrichtungen im Sinne des § 43

Entgeltgruppe 10

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden,
wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Entgeltgruppe 9a

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von
Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt wer-
den.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von
Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden,
wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als Leiter von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden,
wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 8

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 7

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist,
in der durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 6

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als Leiter von Küchen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 2 und 3)
2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden,
wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen oder Diätassistentinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Leitern von Küchen,
in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 5

Wirtschaftlerinnen (Hauswirtschaftlerinnen) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Erklärung Nr. 5)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(keine Stufe 6)

Entgeltgruppe 3

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

(keine Stufe 6)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Küchenwirtschaftsdienst mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Erklärung Nr. 6)

Erklärungen:

Nr. 1 (1) ¹Hängt die Eingruppierung von der Zahl der Vollportionen ab, so ist Teilverpflegung mit folgenden Anteilen in Vollportionen umzurechnen:

- Frühstück mit 21,66 Prozent,
- Mittagessen mit 39,17 Prozent und
- Abendessen mit 39,17 Prozent.

²Wird in einer Küche nur Mittagessen zubereitet, so werden die Mittagessenportionen zur Hälfte als Vollportionen angerechnet.

(2) ¹Bei der Zahl der Vollportionen bleibt die Zahl der Diätportionen unberücksichtigt. ²Werden von der Hauptküche an die Diätküche die Grundnahrungsmittel (z. B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) geliefert, gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

- a) Bei Lieferung der Grundnahrungsmittel für alle Mahlzeiten gelten drei Diätportionen als zwei Vollportionen.
- b) Werden die Grundnahrungsmittel nicht für alle Mahlzeiten geliefert, gelten drei Diätportionen als eine Vollportion.

Nr. 2 (1) Küchenmeister sind Beschäftigte, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden haben.

(2) Dem Küchenmeister werden gleichgestellt:

- a) Köche mit Abschlussprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Koch,
- b) Metzger (Fleischer, Schlachter), Bäcker oder Konditoren mit Abschlussprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Koch,

beim Nachweis der Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Koch.

Nr. 3 Hauswirtschaftsleiterinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Nr. 4 (1) Eine Diätküche ist im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals in eine Küche eingliedert, wenn der Leiter der Hauptküche folgende Zuständigkeiten hat:

- a) Personalausgleich für die Hauptküche und Diätküche, Personalzuweisung für die Diätküche,
- b) Dienstplangestaltung für beide Küchen,
- c) Verantwortung für die technische Abwicklung des Essentransportes beider Küchen.

(2) Eine räumlich getrennte Unterbringung der Diätküche steht ihrer Eingliederung in die Hauptküche bei Erfüllung der vorstehenden Buchstaben a bis c nicht entgegen, wenn diese Diätküche mit den Grundnahrungsmitteln (z. B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) durch die Hauptküche versorgt wird.

(3) Durch die Eingliederung der Diätküche wird die Verantwortung des Diätküchenleiters für die hergestellten Diätportionen nicht berührt.

Nr. 5 (1) Wirtschaftserinnen sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung als Wirtschaftlerin, die

- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder
- b) mit der selbständigen 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, oderin Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B.
 - Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material beauftragt sind.

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

Nr. 6 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

2.16 Beschäftigte im Wäschereidienst in Einrichtungen im Sinne des § 4

Entgeltgruppe 10

Wäschereileiter

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 2.500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Wäschereileiter

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Wäschereileitern

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 2.500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

1. Wäschereileiter

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.000 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Wäschereileitern

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

1. Wäschereileiter

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Erklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Wäschereileitern
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.000 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
3. Nähereileiter,
denen mehr als 36 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 2)
4. Leiter von Teilbetriebsbereichen
in Zentralwäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 2.500 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 3)
5. Hauswirtschaftsleiterinnen,
denen in Anstalten mit mindestens 1.200 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe 6

1. Wäschereileiter
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Wäschereileitern
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
3. Nähereileiter,
denen mehr als 27 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Erklärung Nr. 2)

4. Hauswirtschaftsleiterinnen,
denen in Anstalten mit mindestens 750 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe 5

1. Wäschereileiter
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche. (Hierzu Erklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreter von Wäschereileitern
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Erklärung Nr. 1)
3. Nähereileiter,
denen mehr als 18 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Erklärung Nr. 2)
4. Beschäftigte im Wirtschaftsdienst als Leiter der Wäschetauschstelle in Krankenanstalten mit mindestens 1.000 planmäßigen Betten.
(Hierzu Erklärung Nr. 5)
5. Wirtschaftserinnen,
denen in Anstalten mit mindestens 300 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.
(Hierzu Erklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Wäschereidienst

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

Beschäftigte im Wäschereidienst
mit einfachen Tätigkeiten. (Hierzu
Erklärung Nr. 7)

Erklärungen:

- Nr. 1 Wäschereileiter sind Beschäftigte, die dem Wäschereibetrieb (Waschen, Trocknen, Plätten) vorstehen.
- Nr. 2 Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.
- Nr. 3 Als Teilbetriebsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten nicht die Annahme und Ausgabe der Wäsche und die Näherei.
- Nr. 4 Hauswirtschaftsleiterinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterinnen, als Wirtschaftsleiterinnen oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen.
- Nr. 5 Beschäftigte im Wirtschaftsdienst sind Arbeitnehmer, die im Wirtschaftsdienst Teilaufgaben wahrzunehmen haben, für die keine staatliche Prüfung als Wirtschaftler, sondern lediglich eine abgeschlossene, mindestens zweijährige, einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist.
- Nr. 6 (1) Wirtschaftlerinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung als Wirtschaftlerin, die
- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder
 - b) mit der selbständigen 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) Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 7 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

2.17 Leiter der Hauswirtschaft und Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben in Einrichtungen im Sinne des § 43

Entgeltgruppe 8

Wirtschaftserinnen oder Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf in Anstalten mit mehr als 1.500 planmäßigen Betten.

(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 6

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 3 und 4)
2. Wirtschaftserinnen oder Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf
in Anstalten mit mehr als 750 planmäßigen Betten. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)
3. Wirtschaftserinnen oder Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf
in Anstalten mit mehr als 1.500 planmäßigen Betten. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 5

1. Wirtschaftserinnen oder Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2 und 5)
2. Wirtschaftserinnen oder Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf
in Anstalten mit mehr als 750 planmäßigen Betten. (Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben

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

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Erklärung Nr. 6)

Erklärungen:

Nr. 1 (1) Wirtschaftserinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung als Wirtschaftserin, die

a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder

b) mit der selbständigen 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) Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

- Nr. 2 Beschäftigte im Wirtschaftsdienst sind Arbeitnehmer, die im Wirtschaftsdienst Teilaufgaben wahrzunehmen haben, für die keine staatliche Prüfung als Wirtschaftlerin, sondern lediglich eine abgeschlossene, mindestens zweijährige, einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist.
- Nr. 3 Hauswirtschaftsleiterinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.
- Nr. 4 (1) Hauswirtschaftsleiterinnen 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 der Hauswirtschaftsleiterin 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 der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.
- (3) Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.
- Nr. 5 Dieses Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn von den Teilgebieten Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf ein Teilgebiet im Magazin nicht enthalten ist.
- Nr. 6 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

2.18 Beschäftigte in Einrichtungen, die nicht unter § 43 fallen

Entgeltgruppe 9b

Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen. (Hierzu
Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Entgeltgruppe 9a

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen. (Hierzu
Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Haus-
wirtschaftsleiterinnen
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen. (Hierzu
Erklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 8

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Haus-
wirtschaftsleiterinnen
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen. (Hierzu
Erklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 6

- Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Erklärungen Nrn. 1 und 2)

- **Wirtschafterinnen**
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
(Hierzu Erklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 5

Wirtschafterinnen
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen.
(Hierzu Erklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anerkennung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst
mit einfachen Tätigkeiten. (Hierzu
Erklärung Nr. 7)

Erklärungen:

- Nr. 1 Hauswirtschaftsleiterinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.
- Nr. 2 (1) Hauswirtschaftsleiterinnen 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 der Hauswirtschaftsleiterin 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 der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

(3) Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 3 Zu den Einrichtungen im Sinne dieses Unterabschnitts rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

Nr. 4 (1) ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. ²Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung des Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen.

(2) ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. ²Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

Nr. 5 Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 6 (1) Wirtschaftserinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung als Wirtschaftser, die

a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder

b) mit der selbständigen 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) Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die Staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 7 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

3. Beschäftigte in der Alten- und Gesundheitspflege

3.1 Vorbemerkungen zu Beschäftigten in der Pflege

1.

- (1) Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger“ umfasst auch die Bezeichnungen „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“.
- (2) Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer“ umfasst auch vergleichbare landes- rechtlich geregelte Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe.

2.

- (1) Gesundheits- und Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.
- (2) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpfleger ein- gruppiert.
- (3) Altenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesund- heits- und Krankenpfleger eingruppiert.

3.

Vorbemerkungen, die zu allen Teilen der Entgeltordnung mit folgenden Maßgaben gilt:

- a) Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, zählen entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur re- gelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.
- b) Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, bleiben außer Betracht.

4.

- (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen 3 bis 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich über- wiegend bei
- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z. B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Kranken in geschlossenen oder halb geschlossenen (Opendoorsystem) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
 - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
 - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
 - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden, ausüben,

erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 €. Die Zulage steht auch bei Erfüllung mehrerer Tatbestände nur einmal zu.

- (2) Pflegepersonen der Entgeltgruppen 3 bis 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 150,00 Euro. Die Zulage steht nicht neben einer Zulage nach Absatz 1 zu.
- (3) Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegern – der Entgeltgruppen 8 bis 9 sowie der Entgeltgruppe 7, die als
- Stationsleiter, Gruppenleiter, Stationspfleger oder
 - Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind,

erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 2, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 2 haben. Die Zulage steht auch Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegern zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter eines in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

5.

- (1) Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Betriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage.

Sie beträgt	in Entgeltgruppe 12	443,95 Euro,
	in Entgeltgruppe 11	411,95 Euro,
	in Entgeltgruppe 11	382,02 Euro,
	in Entgeltgruppe 10	354,25 Euro,
	in Entgeltgruppe 9	328,69 Euro und
	in Entgeltgruppe 9	305,03 Euro.

Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

Die Zulage wird nur für die Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 12 haben.

Gesundheits- und Krankenpfleger in Einrichtungen, denen Beschäftigte unterstellt sind

Vorbemerkung

Gesundheits- und Krankenpfleger sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe KR 8a oder einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben.

3.2 Leitende Altenpfleger in Einrichtungen

Vorbemerkung

Leitende Altenpfleger sind Altenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben. Dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Altenpfleger und kein Leitender Gesundheits- und Krankenpfleger weisungsbefugt sind.

3.3 Altenpfleger als Stationspflegerinnen in Einrichtungen

Vorbemerkung

Unter Stationspfleger sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.

3.4 Altenpfleger und Altenpflegehelfer in Einrichtungen

Vorbemerkung

Altenpfleger sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 8 oder einer höheren Entgeltgruppe der Unterabschnitte 1 bis 4 eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen

entsprechende Tätigkeit ausüben und der Unterabschnitt 5 ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält.

Entgelt-Gruppe	Zuordnung der Vergütungsgruppe PARI-HH
11	Gesundheits- und Krankenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 200 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
10	Gesundheits- und Krankenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Gesundheits- und Krankenpfleger bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 200 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Gesundheits- und Krankenpfleger bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitenden Altenpflegern bestellt sind, in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Gesundheits- und Krankenpfleger bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 25 Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).

9	Leitende Altenpfleger (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitenden Altenpflegern bestellt sind, in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger bestellt sind und denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zwölf Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitenden Altenpflegern bestellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Stationspflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zwölf Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger bestellt sind und denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens fünf Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
8	Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Stationspflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens fünf Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufe 1).
7	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufe 1).
	Gesundheits- und Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit.
	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens vier Pflegepersonen ständig unterstellt sind (keine Stufe 6).
	Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger bestellt sind (keine Stufe 1, Stufe 3 nach 1 Jahr in Stufe 2).
4	Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens vier Pflegepersonen ständig unterstellt sind.(keine Stufe 6).
	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.
3	Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
	Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

Anhang 1

Gestaltungsmöglichkeiten für Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11

(1) Sonderzahlung - Gestaltungsmöglichkeiten

a) Freiwilligkeitsklausel

Der Arbeitgeber kann einmal jährlich im Monat eine Sonderzahlung in Höhe von..... gewähren. Die Zahlung stellt eine freiwillige Leistung dar. Ein Anspruch auf sie wird für die Zukunft nicht, auch nicht bei wiederholter Zahlung, begründet.

b) Widerrufsklausel

Der Arbeitgeber gewährt einmal jährlich im Monat November eine Sonderzahlung in Höhe von..... Die Zahlung stellt eine widerrufliche Leistung dar.

Die Gewährung der Sonderzahlung kann mit einer Frist von (mindestens drei).... Monaten ganz oder teilweise für die Zukunft widerrufen werden, wenn sich die wirtschaftliche Situation des Betriebes verschlechtert, z.B. wenn öffentliche Fördermittel in geringerer Höhe fließen, andere Einnahmequellen versiegen oder auch Aufgaben wegfallen.

(2) Arbeitsmarktbezogene Zulagen

Der Arbeitgeber gewährt der Beschäftigtengruppe/allen Beschäftigten befristet bis zumeine Arbeitsmarktzulage in Höhe von monatlichEUR.

(3) Leistungsbezogene Zulagen

Der Arbeitgeber gewährt eine einmalige Zulage in Höhe von ...% des nach § 8 - § 9 ermittelten Monatsentgeltes, deren Höhe schriftlich mitzuteilen ist.

Voraussetzung ist, dass zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Mitarbeiter/in oder einer Gruppe von Mitarbeiter/innen eine Zielvereinbarung getroffen wurde und die Zielerfüllung festgestellt wurde. Das Treffen einer Zielvereinbarung ist für den Arbeitgeber freiwillig.

Über das Verfahren der Zielvereinbarung und der Feststellung der Zielerfüllung ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem eine Rahmenvereinbarung zu treffen.

(4) Leitungs- und Sonderaufgaben

Die/der Mitarbeiter/in, derzeit eingeordnet in die Entgeltgruppe ..., erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgaben eine Zulage in Höhe von..... Euro.

Die Aufgaben werden ab dem für eine Dauer von übertragen.

Die Zahlung der Zulage beginnt..... (z. B. 1 Monat nach Übertragung der Aufgabe) und endet mit dem Ende des Übertragungszeitraumes.

Anhang 2

Erläuterung zu § 5 Abs. 5 AVB

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber, wenn keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem **Nachtarbeitnehmer** für die während der **Nachtzeit** geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Nach § 2 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz ist ein **Nachtarbeitnehmer** jemand, der

- aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten hat oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet.

Nachtarbeit ist die Zeit, die mehr als 2 Stunden Nachtzeit umfasst. Bereitschaftsdienst gilt für die gesamte angeordnete Zeit als Arbeitszeit im Sinne ArbZG. Dies gilt auch im Rahmen des § 6 Abs. 5 ArbZG. Demnach ist der Ausgleich für die gesamte angeordnete Bereitschaftsdienstzeit, die in der Nachtzeit liegt, zu gewähren.

Nachtzeit ist die Zeit von 23:00 – 06:00 Uhr.

Nachtarbeit wird dann in Wechselschicht geleistet, wenn sich Arbeitnehmer regelmäßig oder unregelmäßig in den Schichtfolgen Früh-, Spät-, Nachtschicht ablösen und dabei auch zu Nachtschichten herangezogen werden. Bei Wechsel von Früh- und Spätschicht (ohne Nachtschicht) liegt keine Wechselschichtarbeit vor.

Rechtsprechung

Ein Zuschlag in Höhe von 25 % bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen gilt als angemessener Ausgleich für geleistete Nachtarbeit (Vollarbeit) im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG (Bundesarbeitsgericht vom 09.12.2015, 10 AZR 29/15).

Eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des Ausgleiches kommt in Betracht, wenn Umstände im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, die den regelmäßig angemessenen Wert von 25 % wegen der im Vergleich zum Üblichen niedrigeren oder höheren Belastung als zu gering oder zu hoch erscheinen lassen (BAG a.a.O., Rz 27). Ein geringerer Ausgleich kann erforderlich sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z.B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt oder es sich um nächtlichen Bereitschaftsdienst handelt, bei dem von vorneherein von einer geringeren Arbeitsbelastung auszugehen ist (BAG a.a.O. Rz 29).

Im Bereich des Rettungsdienstes, in dem in der Nachtarbeit regelmäßig zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft und damit auch Zeiten der Entspannung anfallen, hatte das BAG einen Zuschlag von 10 % bzw. entsprechende freie Tage als angemessen angesehen (BAG 31.08.2005, 5 AZR 545/04).

Im Falle einer Krankenschwester, die nächtliche Bereitschaftsdienste verrichtete, in denen in der Regel nicht mehr als durchschnittlich 15 % - 25% tatsächliche Arbeitsleistungen anfallen⁹, hielt das BAG einen Ausgleich von 5 % des Bruttostundenentgelts bzw. einen entspre-

⁹ Folgende Regelung zur Form des Bereitschaftsdienstes lag dem Krankenschwesterurteil zugrunde.

§ 15 BAT-KF 2006 – Auszug

„Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabsatz 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

Anstelle der Zahlung der Überstundenvergütung können mit Zustimmung des Angestellten die nach Satz 3 errechneten Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; für den in der Überstundenvergütung enthaltenen Zeitzuschlag findet § 35 Abs. 5 entsprechend Anwendung.“

chenden Ausgleich von etwa 1 freien Tag für jeweils 150 angefallene Nachtbereitschaftsstunden für angemessen (BAG 15.07.2009, 5 AZR 867/08, II. 3. b).

Dieses Verständnis liegt auch der Bereitschaftsdienstregelung in § 5 Abs. 2 AVB zugrunde, weshalb im Rahmen des § 5 Abs. 4 AVB der Ausgleich für Nachtbereitschaften in Höhe von 5 % auf das hierfür zustehende Bruttostundenentgelt bzw. etwa 1 freier Tag je 150 Bereitschaftsdienststunden als angemessen betrachtet werden kann.

Anhang 3

MUSTERARBEITSVERTRAG

Zwischen

nachstehend als Arbeitgeber bezeichnet

und Herrn/Frau
geboren am
wohnhafte

nachstehend als Mitarbeiterin/Mitarbeiter bezeichnet

wird folgendes vereinbart:

1. Herr/Frau _____ wird mit Wirkung vom _____
im _____ als (Tätigkeit) _____
(Name der Einrichtung, Ort) _____ angestellt.

2.1 Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für das Arbeitsverhältnis die Allgemeinen Arbeitsvertragsrichtlinien der PARI-HH in der jeweils gültigen Fassung.

Variante A – Dynamische Verweisung auf die Entgelttabelle

2.2 Hinsichtlich des Entgelts gilt die Anlage 1 Entgelte gemäß § 8 und § 9 in der jeweils gültigen Fassung.

Variante B – Statische Verweisung auf die Entgelttabelle

2.2 Hinsichtlich des Entgelts gilt die Anlage 1 Entgelte gemäß § 8 und § 9 in der Fassung vom 01.01.2017.

Variante C

Die Höhe des Monatsentgeltes wird nur in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages vereinbart.

3. Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis _____ / auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Befristungsgrund:

Die Zeit bis _____ gilt als Probezeit.

4. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist von derzeit zwei Wochen gekündigt werden.

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann gem. § 15 PARI-HH unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

5. Die/der Mitarbeiter/in erhält ein Entgelt

in Höhe von € _____ brutto.

Variante A

Die/der Mitarbeiter/in wird in die Entgeltgruppe _____ Stufe _____ nach Anlage 1 in der jeweils gültigen Fassung eingestuft.

Variante B

Die/der Mitarbeiter/in wird in die Entgeltgruppe _____ Stufe _____ nach Anlage 1 in der Fassung vom 1.1.2017 eingestuft.

6. Die Arbeitszeit beträgt _____ % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten. Diese beträgt zurzeit _____ Wochenstunden.

7. Die/der Mitarbeiter/in erhält gem. § 13 PARI-HH derzeit jährlich 28 Arbeitstage Urlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

8. Die/der Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über alle dienstlichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren und zwar nicht nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch nach seiner Beendigung.

9. Zwischen den Vertragsschließenden werden folgende Sondervereinbarungen getroffen.¹⁰

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht.

10. Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Der/dem Mitarbeiter/in sind die PARI-HH ausgehändigt worden.

Ort, den

(Arbeitgeber)

(Mitarbeiter/in)

¹⁰ Beispiel: Zulagen nach § 11 PARI-HH

Anhang 4

Änderungsvertrag / Überleitungsvertrag

zwischen

und

Herrn/Frau
geboren

Die arbeitsvertragliche Vereinbarung vom in der Fassung vom wird hiermit ab durch **PARI-HH** und deren Übergangsregelungen ersetzt, es sei denn, dort wird auf die Weitergeltung bestimmter arbeitsvertraglicher Regelungen ausdrücklich hingewiesen.

Sonderregelung:

Ort, Datum

Mitarbeiter/in

Arbeitgeber

Anhang 5

Übergangsregelung zu Änderung bestehender Arbeitsverträge in / bei ... (Mitgliedsorganisation / Einrichtung)

1. Ziel

Die Übergangsvereinbarung verfolgt das Ziel, für die bereits Beschäftigten unter Sicherung ihrer Besitzstände ab dem 1. _ 2017 in der Nachfolge der bisher angewandten *Arbeitsvertragsrichtlinien AVR Parität I* **oder andere** die neuen vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Hamburg herausgegebenen PARI-HH gemäß der folgenden Vereinbarung anzuwenden.

2. Stichtag

Soweit nachstehend nichts Abweichendes geregelt wird, richten sich die Arbeitsbedingungen ab 01.07.2017 nach den Allgemeinen Regelungen der PARI-HH

→ **in der jeweils gültigen Fassung.**

→ **in der Fassung vom 01.03.2016.**

→ **...die §§ 8 bis 10 gelten ausdrücklich nicht für das Arbeitsverhältnis.**

Das Tabellenentgelt richtet sich nach Anlage 1 Entgelte gemäß § 8 und § 9

→ **in der jeweils gültigen Fassung**

→ **in der Fassung vom 01.01.2017.**

3. Überleitung der Vergütung in die PARI-HH

Die zum Stichtag für die derzeitige Eingruppierung maßgebende Tätigkeit der/des Mitarbeiters/in wird auf der Grundlage der beiliegenden Zuordnungstabelle (Anlage 2__ zu dieser Vereinbarung) den dortigen Entgeltgruppen zugeordnet. Sie/er ist danach der Entgeltgruppe ____ zugeordnet.

Das Tabellenentgelt beträgt damit _____ € brutto entsprechend der Tabelle Anlage 1 nach dem Stand vom _____.

Anspruchsbegründende Tatsachen wie beispielsweise Lebensalterstufen, Bewährungsaufstiege o. ä., die zum Stichtag nicht erreicht sind, sind auch zukünftig nicht zu berücksichtigen.

4. Besitzstandswahrung

a) Vergleichsentgelt

Es wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Monat vor dem Stichtag erhaltenen Bezüge gebildet aus:

Grundvergütung

Allgemeine Zulage

Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2.

Wird der halbe Verheiratenzuschlag gewährt, fließt dieser in das Vergleichsentgelt ein.

Liegt das Vergleichsentgelt über dem nach Punkt 3. festgestellten Tabellenentgelt, wird die Differenz als aufzehrbare Besitzstandszulage gezahlt. Auf die Besitzstandszulage werden Höherstufungen in einer Entgeltgruppe angerechnet. Sie nimmt jedoch an allgemeinen Steigerungen des Tabellenentgelts teil.

b) Kinderbezogener Anteil im Ortszuschlag

Der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag nach § 6 AVR, der im Monat vor dem Stichtag Beschäftigten zusteht, wird als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht, oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhegehaltsverordnung versorgungsberechtigt ist, für das gleiche Kind das Kindergeld gewährt wird. Dies gilt auch bei anderen Personen, die nach vergleichbaren Regelungen (z.B. arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den BAT) infolge des Kindergeldbezuges einen Anspruch auf eine kinderbezogene Leistung im Ortszuschlag haben. Die Änderung der Kindergeldberechtigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Grundwehrdienst, Zivildienst, Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. Diese Besitzstandszulage nimmt an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

c) Fußnotenzulagen

Die so genannten Fußnotenzulagen, die im Monat vor dem Stichtag Beschäftigten zustanden, werden als Besitzstandszulage solange weitergezahlt, wie die entsprechende Tätigkeit weiterhin auszuüben ist. Diese Zulage nimmt an allgemeinen Entgeltsteigerungen nicht teil (nicht dynamische Zulage).

d) Persönliche Zulagen

Persönliche Zulagen werden als nicht dynamische Besitzstandszulage weitergezahlt, solange die übertragenen Tätigkeiten ausgeübt werden.

e) Erschwerniszulagen

Die Erschwerniszulagen nach § 4 Abs. 1 c AVR i.V.m. mit Anlage ___ PAR-HH werden (nicht dynamisch) in der bisherigen Höhe weitergezahlt, solange die Tätigkeiten ausgeübt werden.

f) Schichtzulagen

Schichtzulagen/Wechselschichtzulagen nach § 4 Abs. 1 c AVR i.V.m. Anlage 1 c AVR werden nach den bisherigen Regelungen nicht dynamisch weitergezahlt, solange die Tätigkeit ausgeübt wird.

g) Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen werden weiterhin gewährt.

h) Bestehende Verträge zur betrieblichen Altersversorgung werden weiter geführt. Sie sind den persönlichen Zulagen zuzuordnen.

i) Mehrere Besitzstandszulagen

Fallen mehrere Besitzstandszulagen an, werden diese einzeln und gesondert ausgewiesen.

5. Krankengeldzuschuss

Einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss *nach § 9 Abs. 2 – 7 PARI-HH* haben Beschäftigte, soweit der Anspruch zum Stichtag bereits entstanden war.

6. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach § 6 Abs. 1 TV-L in der jeweils geltenden Fassung.

Hinweis:

In Hamburg derzeit 39 bzw. 38,5 Stunden.¹¹

Im Übrigen finden ab dem Stichtag die Regelungen zur Arbeitszeit § 4 Arbeitszeit, § 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6 Mehrarbeit der PARI-HH Anwendung.

7. Arbeitsbefreiung

Ab dem Stichtag richtet sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach den Regelungen der PARI-HH.

8. Urlaubsregelung

Ein/e bereits Beschäftigte/r, der zum Stichtag bereits einen höheren Urlaubsanspruch als 28 Arbeitstage für das laufende Urlaubsjahr erworben hat, behält diesen Anspruch bei einer Fünftageweche über den Stichtag hinaus für die Dauer des ununterbrochen dauernden Arbeitsverhältnisses.

Im Übrigen findet die PARI-HH mit folgender Einschränkung Anwendung: Die Regelungen zur Übertragung nicht genommenen Urlaubes gelten erst für nach dem

1. Januar 2007 entstandenen Urlaubsansprüche.

9. Kündigung

Einzelvertragliche Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind weiterhin anzuwenden, im Übrigen gelten die Allgemeinen Regelungen des PARI-HH.

10. Weihnachts-, Urlaubsgeld /Jahressonderzahlung

Ein Anspruch auf zukünftige Zahlung entsteht auch bei wiederholter Gewährung in der Vergangenheit nicht.

Hamburg, den

Mitarbeiterin/Mitarbeiter

¹¹ Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit leisten und Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen und heilpädagogische Einrichtungen derzeit 38,5 Stunden.