



Schleswig-Holstein  
gGmbH

# TARIF VERTRAG



für die Kolleg\*innen  
der AWO Schleswig-Holstein gGmbH  
vom 1. April 2024



Liebe Kolleginnen und Kollegen,


knapp zehn Jahre ist es inzwischen her, dass der AWO Haustarifvertrag mit Nachwirkung gekündigt wurde.

Ein neuer Tarifvertrag, der unseren individuellen Besonderheiten gerecht wird und ein faires Entgeltsystem mit einer transparenten Eingruppierung schafft, war seitdem unser festes Ziel. Nach mehreren, intensiven Verhandlungsrunden haben wir mit ver.di einen Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B abgeschlossen, der zum 1. April 2024 in Kraft getreten ist. Das ist für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH ein wichtiger Meilenstein.

Konkret bedeutet das für Sie, dass für die AWO SH gGmbH nun in weiten Teilen der TVöD-B mit seinen Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub usw. gilt. Alle Regelungen, die nicht für uns gelten oder in abweichender Form, sind in unserem Anwendungstarifvertrag festgehalten. Der Einfachheit halber haben wir in dieser Broschüre beide Dokumente zusammengeführt, sodass Sie direkt nachvollziehen können, an welchen Stellen es Abweichungen zum TVöD-B gibt (farblich markiert).

Auf den folgenden Seiten finden Sie also das Tarifwerk des TVöD-B ergänzt durch die Regelungen aus unserem Anwendungstarifvertrag. In der Anlage ist neben den Entgeltordnungen der einzelnen Gruppen und Entgelttabellen auch ein Beitrittsformular für eine AWO Mitgliedschaft enthalten. Wir freuen uns, wenn Sie das #TeamAWOSH auch als Mitglied unterstützen und so unsere Stimme für eine sozial gerechte Gesellschaft und eine Anerkennung sozialer Arbeit in der Politik stärken.

Herzliche Grüße



Michael Selck  
Vorstandsvorsitzender



Anna Ziethmann  
Geschäftsführerin



Michaela Greilich  
Betriebsratsvorsitzende

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

§ 1	Geltungsbereich	10
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	10
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	10
§ 3.1	Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	11
§ 3.3a	Regenerationstage/Umwandlungstage	13
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	15
§ 5	Qualifizierung	15

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	17
§ 6.1	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	19
§ 7	Sonderformen der Arbeit	20
§ 7.1	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	21
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	23
§ 8.1	Bereitschaftsdienstentgelt	26
§ 9	Bereitschaftszeiten	27
§ 10	Arbeitszeitkonto	28
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	28

## Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12	Eingruppierung	29
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	31
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	31
§ 15	Tabellenentgelt	32
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	35
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	38
§ 18a	Alternatives Entgeltanreiz-System	43
§ 19	Erschwerniszuschläge	43
§ 20	Jahressonderzahlung	44
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	46
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	47
§ 23	Besondere Zahlungen	48
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	49
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	51

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26	Erholungsurlaub	52
§ 27	Zusatzurlaub	53
§ 28	Sonderurlaub	54
§ 29	Arbeitsbefreiung	55

**Abschnitt V**  
**Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 30	Befristete Arbeitsverträge	57
§ 31	Führung auf Probe	58
§ 32	Führung auf Zeit	59
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	60
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	61
§ 35	Zeugnis	62

**Abschnitt VI**  
**Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 37	Ausschlussfrist	62
§ 38	Begriffsbestimmungen	63
§ 38a	Übergangsvorschriften	64
§ 39	Inkrafttreten	64
Anhang zu § 9	A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister	65

## **Anlage 1 Entgeltordnung (VKA)**

	Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)	69
Teil A	Allgemeiner Teil	74
Teil B	Besonderer Teil	90
Anhang	Regelungskompetenzen	117
Anlage A	Tabelle TVöD-B	119
Anlage C	Tabelle TVöD-B Sozial- und Erziehungsdienst	120
Anlage D	Tabelle TVöD VKA Ärztinnen und Ärzte	121
Anlage E	Tabelle TVöD VKA Pflegedienst	122
Anlage G	Bereitschaftsdienstentgelt	123
	Niederschriftserklärungen	125

## **Zusammenfassung**

	Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH	130
Anlage A	des Anwendungstarifvertrages	138

## **Mitgliedsantrag**

	Ja, ich werde AWO Mitglied	140
--	----------------------------	-----

# Tarifvertrag

§ 1 – § 39

---



# Durchgeschriebene Fassung des TVöD

**für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen  
im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
(TVöD-B)**

vom 1. August 2006  
gültig ab 1. August 2006

zwischen der

**Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,**

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
vertreten durch den Bundesvorstand**

## Abschnitt I

# Allgemeine Vorschriften

### § 1

#### Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer\*innen – nachfolgend Beschäftigte genannt – , die in einem Arbeitsverhältnis zur AWO Schleswig-Holstein gGmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
  - (a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des §5 Abs. 3 BetrVG,
  - (b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - (c) Praktikant\*innen sowie duale Student\*innen und Auszubildende,
  - (d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

### § 2

#### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.
- (3.1) Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen.<sup>5</sup>
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>5</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

#### **Änderungen in § 3:**

Abs. 3 Satz 3 sowie Abs. 6 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

### **§ 3.1<sup>6</sup>**

#### **Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte**

- (1) <sup>1</sup>Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können vom

---

<sup>5</sup> Entspricht § 43 BT-B.

<sup>6</sup> Entspricht § 42 BT-B.

Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

- (2) <sup>1</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag bis 29. Februar 2024 in Höhe von 22,15 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von 24,26 Euro. <sup>3</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 14 Stufe 3.

#### **Protokollerklärungen zu Absatz 2:**

1. Eine Ärztin/Ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Eine Ärztin/Ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
3. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin/des Arztes vorliegt, ist die Ärztin/der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.
4. <sup>1</sup>Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin/dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. <sup>2</sup>Die Ärztin/Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

- (3) <sup>1</sup>Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

#### **Änderungen in § 3.1:**

- Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.19.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020  
Abs. 2 Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.01.2023  
Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## § 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Findet keine Anwendung

### § 3.3 a Regenerationstage/Umwandlungstage

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt. Abweichend zum § 3.3a wird im Jahr 2024 ein Regenerationstag gewährt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen

möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden-Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 15 Abs. 2.4 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage), beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 15 Abs. 2.4 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/die Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstage spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

#### **Protokollerklärung zu § 3.3:**

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

#### **Änderung in § 3.3a:**

§ 3.3a (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 15 vom 18.05.2022 – Inkrafttreten: 01.01.2022

PE zur Abs. 1 Satz 1 (Überschrift) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 4**

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

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

#### **Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
  2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.

- (3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

<sup>1</sup>Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 5**

### **Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung

und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarif Vertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- (a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- (b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- (c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- (d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kosten Verteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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



## § 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen

Findet keine Anwendung

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.
- <sup>2</sup>[nicht besetzt]<sup>9</sup>. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.<sup>10</sup>

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3<sup>11</sup>:**

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

---

<sup>9</sup> Entspricht § 48 Abs. 1 BT-B.

<sup>10</sup> Satz 3 modifiziert wegen § 6.1.

<sup>11</sup> Protokollerklärung modifiziert wegen § 6.1.

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

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

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

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (9.1) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen, für die Beschäftigten günstigeren Grundsätzen oder Abmachungen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Entspricht § 56 Abs. 2 BT-B.

### **Protokollerklärung zu § 6:**

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

### **Änderungen in § 6:**

Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 1 Satz 1 Buchst. b); Abs. 9.1 inkl. FN (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020; FN-Nummerierung wird entsprechend angepasst

Abs. 1 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 6.1<sup>13</sup>**

### **Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d) bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>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 Fünftel 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 der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d) bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

---

<sup>13</sup> Entspricht § 49 BT-B.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.<sup>14</sup> <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr. <sup>14</sup> Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-B.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

---

<sup>14</sup> Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-B.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- (a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - (b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - (c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

### § 7.1 <sup>15</sup>

#### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>[nicht besetzt]<sup>16</sup> <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- (a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
  - (b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
- (a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - (b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - (c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein

---

<sup>15</sup> Entspricht § 45 BT-B.

<sup>16</sup> [nicht besetzt]

Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt (§ 38 Abs. 3) und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>4</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (4) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- (a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - (b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden
- zulässig ist.
- (5) <sup>1</sup>Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) <sup>1</sup>Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.
- (7) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.
- (10) <sup>1</sup>Für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. d)<sup>17</sup> gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

---

<sup>17</sup> Entspricht § 40 Abs. 1 Buchst. d) BT-B.

- (11) Für die Ärztinnen und die Ärzte in Einrichtungen nach Absatz 10 gelten die Absätze 1 bis 9 ohne Einschränkungen.

**Änderung in § 7.1:**

FN zu Abs. 1 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

**§ 8**

**Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |  |           |
|----|--|-----------|
| a) | für Überstunden  |           |
|    | in den Entgeltgruppen 1 bis 9b   | 30 v.H.,  |
|    | in den Entgeltgruppen 9c bis 15  | 15 v.H.,  |
| b) | für Nachtarbeit  | 20 v.H.,  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 25 v.H.,  |
| d) | bei Feiertagsarbeit  |           |
|    | – ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
|    | – mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6.00 Uhr  | 35 v.H.,  |
| f) | für Arbeit an Samstagen<br>von 13.00 bis 21.00 Uhr,<br>soweit diese nicht im Rahmen von<br>Wechselschicht- oder Schichtarbeit<br>anfällt | 20 v.H.,  |

*ab 1. März 2021*

für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1  
für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr –  
auch im Rahmen von Wechselschicht-  
und Schichtarbeit 20 v.H.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Entspricht § 49a Abs. 1 BT-B.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

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

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

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (1.1) <sup>1</sup>Zugunsten der Beschäftigten können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Betriebs-/Dienstvereinbarung erhöht werden. <sup>2</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist zu beachten.
- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer



Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

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

- (4) [nicht besetzt]<sup>19</sup>
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155,- Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.<sup>20</sup>
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

#### **Änderungen in § 8:**

Überschrift der PE zu Abs. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 3 Sätze 4 bis 8 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008; (der bisherige Satz 8 wurde zu Satz 9)

Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

Abs. 1 Satz 2 Buchst. f letzter Absatz inkl. FN (neu); Abs. 5; FN zu Abs. 5 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.03.2021; die FN-Nummerierung wird entsprechend angepasst

Abs. 1.1 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

---

<sup>19</sup> Ersetzt durch § 46 BT-B.

<sup>20</sup> Entspricht § 49a Abs. 2 BT-B.

## § 8.1<sup>21</sup>

### Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- (a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

<b>Stufe</b>	<b>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</b>	<b>Bewertung als Arbeitszeit</b>
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- (b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

<b>Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat</b>	<b>Bewertung als Arbeitszeit</b>
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) Für die Beschäftigten in Einrichtungen und Heimen wird zum Zwecke der Entgeltabrechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet.

- (4) <sup>1</sup>Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage G <sup>23</sup>. <sup>2</sup>Die Beträge der Anlage G verändern sich ab dem 1. März 2012 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich

<sup>21</sup> Entspricht § 46 BT-B.

<sup>23</sup> Entspricht Anlage G zu § 46 BT-B.

der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Entgelts nach Absatz 4. <sup>2</sup>Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.
- (6) An Beschäftigte wird das Bereitschaftsdienstentgelt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt.

#### **Änderungen in § 8.1:**

Abs. 4 Satz 2 (neu) und der bisherige Satz 2 wurde zu Satz 3 gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 5 (neu) und der bisherige Absatz 5 wurde geändert in Abs. 6 gem. Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2011

Abs. 4 Satz 1 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

Abs. 6 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- (a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - (b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - (c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - (d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

- (2) <sup>1</sup>Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- (3) [nicht besetzt]

**Protokollerklärung zu § 9:**

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2-6) Findet keine Anwendung

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- (a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - (b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

#### **Änderung in § 11:**

Abs. 3 wird durch Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 mit Wirkung zum 01.11.2022 aufgehoben

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

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **Abschnitt III**

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

- (1) <sup>1</sup>Für die Eingruppierung nach § 12 TVöD-B gilt neben der Anlage A des TVöD-B auch die Anlage A dieses Anwendungstarifvertrages zur betrieblichen Umsetzung der Eingruppierung. <sup>2</sup>Die Anlage A (Eingruppierungstabelle) dieses Anwendungstarifvertrages gilt vorrangig.

### **§ 12**

#### **Eingruppierung**

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

### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhansarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. <sup>3</sup>Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

### **Änderungen in § 12:**

§ 12 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

#### **Änderung in § 12.1 bis 12.3:**

Absätze 2, 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008  
ab 01.01.2009: Abs. 2, 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 (§ 4) vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2009

Absätze 2, 3 und 4 und Fußnote 23 zu Abs. 1 Buchst. f) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Absätze 2, 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

Absätze 2, 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014

Absätze 2, 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016

§ 12.1 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

§ 12.2. (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

#### **Änderungen in § 12.3 (vorm. § 12.2):**

§ 12.2 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 – Inkrafttreten: 01.11.2009

Absatz 2 Satz 6 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010

PE zu Abs. 2 Satz 3 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 1.12.2009

Abs. 2 Satz 7 und 8 sowie Abs. 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 30.09.2015 – Inkrafttreten: 01.07.2015

Abs. 4 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 30.09.2015 – Inkrafttreten: 01.07.2015

§ 12.2 wurde umbenannt in § 12.3 und die Überschrift wurde geändert gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017; Abs. 1, Abs. 2 Satz 8 und Abs. 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

§§ 12.1 (Ärztinnen und Ärzte), 12.2 (Entgelt der Beschäftigten in der Pflege) und 12.3 (Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst) werden durch Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 mit Wirkung zum 01.03.2018 aufgehoben

## **§ 13**

### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

- (1) <sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.
- (2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

#### **Änderungen in § 13:**

§ 13 i. d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

#### **Protokollerklärung zu §§ 12 und 13:**

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

#### **Änderungen zu §§ 12 und 13:**

PE zu §§ 12 und 13 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

## **§ 14**

### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend

übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.<sup>24</sup>

#### **Änderungen in § 14:**

Abs. 3 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 3 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 3 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

Abs. 3 inkl. FN i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.03.2018

## **§ 15**

### **Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschn. XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage C. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschn. XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage E. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte erhalten abweichend von Satz 1 Entgelt nach der Anlage D.
- (2.1) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 entspricht, soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird,

<b>die Entgeltgruppe</b>	<b>der Entgeltgruppe</b>
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12

<sup>24</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 14 Abs. 3 TVöD.



<sup>2</sup>Bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 entspricht, soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird,

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

(2.2) <sup>1</sup>Abweichend von § 15 Abs. 2 erhalten Ärztinnen und Ärzte in der Entgeltgruppe 15 folgende gesonderte Tabellenwerte:

	Stufe 4	Stufe 6
gültig ab 1. März 2024	6.753,95	7.851,84

<sup>2</sup>Bei allgemeinen Entgeltanpassungen verändern sich diese Tabellenwerte um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die Tabellenwerte der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 15.

- (2.2a) Ärztinnen und Ärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage von monatlich 551,06 Euro.
- (2.2b) Ärztinnen und Ärzte, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs einen selbständigen Funktionsbereich mit mindestens zehn Beschäftigten leiten, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 394,65 Euro.
- (2.2c) Ärztinnen und Ärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 394,65 Euro.
- (2.2d) <sup>1</sup>Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2.2a bis 2.2c sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. <sup>2</sup>Sind die Voraussetzungen für mehr als eine Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. <sup>3</sup>Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt.

- (2.2e) Die Absätze 2.2a bis 2.2d finden auf Zahnärztinnen/Zahnärzte, Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte keine Anwendung.

**Protokollerklärungen zu den Absätzen 2.2 bis 2.2e:**

1. <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. <sup>2</sup>Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.
2. Ist der Anspruch auf Zahlung der Funktionszulage nach den Absätzen 2.2a bis 2.2d von der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte abhängig, gilt folgendes:
  - a) Für den Anspruch auf Zahlung der Funktionszulage nach den Absätzen 2.2a bis 2.2d ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
  - b) Bei der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte mit, die in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu demselben Arbeitgeber (Dienstherrn) stehen oder im Krankenhaus von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber (Dienstherrn) zur Krankenversorgung eingesetzt werden.
  - c) Teilbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
3. Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z. B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.

**(2.3a) Findet keine Anwendung**

- (2.3b) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab 1. März 2022 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120,00 Euro. <sup>2</sup>Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. März 2024 auf monatlich 133,80 Euro. <sup>3</sup>Ab dem 1. Januar 2025 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

- (2.4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro.

<sup>2</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11 b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.<sup>25</sup>

- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen

---

<sup>25</sup> Entspricht § 52 Abs. 6 BT-B.

der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

#### **Änderungen in § 15:**

PE Nr. 2 zu § 15 Abs. 1 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

PE Nr. 3 zu § 15 Abs. 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 1.4.2008

Abs. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 – Inkrafttreten: 01.11.2009

PEen Nr. 2 und 3 zu Abs. 1 wurden gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.01.2010 aufgehoben

Abs. 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 – Inkrafttreten: 01.01.2010  
Überschrift „PEen zu § 15 Abs. 1“ und Text wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 mit Wirkung vom 01.01.2010 gestrichen.

Abs. 2, 2.1, 2.2, 2.2a, 2.2b, 2.2.c, 2.2d, 2.2e (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

Abs. 2.2 Satz 1; Abs. 2.2a, 2.2b, 2.2c, 2.3a (neu), 2.3b (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

Abs. 2.4 (inkl. FN) (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 15 vom 18.05.2022 – Inkrafttreten: 01.07.2022

Abs. 2.3a Satz 3 und Abs. 2.3b Satz 4 werden durch Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 mit Wirkung zum 01.01.2023 aufgehoben

Abs. 2.2 Satz 1 (Tabelle); Abs. 2.2a bis 2.2c; Abs. 2.3b i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 16**

### **Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (2.1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier (ab 1. Oktober 2024: drei) Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.<sup>26</sup>

**Protokollerklärung zu Abs. 2.1:**

<sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

- (2.2) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.
- (2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

---

<sup>26</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Sätze 1 bis 5 BT-B.

*Wird aufgehoben zum 1. Oktober 2024:*

(3.1) Die Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 erreichen abweichend von Abs. 3 die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.<sup>27</sup>

(3.2) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

**Protokollerklärung zu Abs. 3.2:**

Abs. 3.2 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

(3.3) <sup>1</sup>Für Ärztinnen und Ärzte gelten abweichend von § 16 Abs. 3 folgende besondere Stufenzuordnungen:

(a) in Entgeltgruppe 14

- Stufe 1:  
Ärztinnen und Ärzte ohne Berufserfahrung,
- Stufe 2:  
Ärztinnen und Ärzte nach einjähriger Berufserfahrung;

(b) in Entgeltgruppe 15

- Stufe 3:  
Fachärztinnen und Fachärzte,
- Stufe 4:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit,
- Stufe 5:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach neunjähriger entsprechender Tätigkeit.
- Stufe 6:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach dreizehnjähriger entsprechender Tätigkeit.

<sup>2</sup>§§ 16 und 17 bleiben im Übrigen unberührt.

---

<sup>27</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Satz 6 BT-B.

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

*Wird aufgehoben zum 1. Oktober 2024:*

- (4.1) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 2.1 Satz 1 ist bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

<sup>2</sup>Abweichend von Abs. 3.1 erreichen Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 Satz 2, die nach dem Teil B Abschn. XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.<sup>28</sup>

#### **Änderungen in § 16:**

Abs. 2a (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

PE zu Abs. 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 1.12.2009

Abs. 3 Satz 1 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 24.11.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2017

Abs. 1 Satz 2; Abs. 3 Satz 2 wird durch Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 mit Wirkung zum 01.03.2018 gestrichen

Abs. 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3 und 4.1 inkl. PE und FN (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.12.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

PE zu Abs. 2.1 Satz 2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 15 vom 18.05.2022 – Inkrafttreten: 01.07.2022

Abs. 2.1 Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 15 vom 18.05.2022 – Inkrafttreten: 01.10.2024; die Absätze 3.1 und 4.1 entfallen mit Wirkung zum 01.10.2024; die FN-Nummerierung wird angepasst

## **§ 17**

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

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer

---

<sup>28</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Sätze 7 und 8 BT-B.

Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:**

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

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:**

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

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

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

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a.1) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b bis 29. Februar 2024 weniger als 65,46 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. 6§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 4 BT-B.



#### **Protokollerklärung zu Absatz 4a. 1 Satz 2:**

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

- (4a.2) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage E werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>5</sup>§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.<sup>30</sup>

#### **Protokollerklärungen zu den Absätzen 4, 4a, 4a.1 und 4a.2:**

1. <sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 4a.2 bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a.1 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/ der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 4a.2 bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a. 1 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.
2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

- (4.1) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach § 16, § 17 Abs. 4, 4a, 4a.1 und 4a.2, ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 17 unberührt. <sup>5</sup>Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.

---

<sup>30</sup> Entspricht § 50 Abs. 1 BT-B.

## **Änderungen in § 17:**

Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 4 Satz 3, Satz 6 und PE zu Abs. 4 Satz 3 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008 (die bisherigen Sätze 3 bis 5 wurden zu Sätze 4 bis 6

Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010

PE zu Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

PE zu Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014

Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016

Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017 bzw. 01.02.2017

PE zu Abs. 4 Satz 3 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 mit Wirkung vom 01.01.2017 gestrichen

Abs. 4 i.d. Neufassung und Abs. 4a.1 und 4a.2 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2017

die PE zu Abs. 4 Satz 2 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 mit Wirkung vom 01.03.2017 gestrichen

Abs. 4a.1 inkl. PE i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.03.2017

Abs. 4 Satz 3 wird durch Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 mit Wirkung zum 01.04.2019 gestrichen; die bisherigen Sätze 4 und 5 werden zu Sätze 3 und 4; der Bezug in Satz 4 wird angepasst

Abs. 4a1 Satz 2 inkl. FN i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

Abs. 4 Satz 3 letzter Halbsatz (neu); Abs. 4a.1; PE zu Abs. 4a.1 Satz 2; Abs. 4a.2 Satz 3 letzter Halbsatz (neu); PE zu Abs. 4, 4a, 4a.1 und 4a.2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020

Abs. 3 Satz 1; Abs. 4a1 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

Abs. 3 Satz 1 Buchst. a); PEen zu den Abs. 4, 4a, 4a.1: Überschrift, PE Nr. 2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.11.2022

Abs. 4a.1 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.01.2023

Abs. 4a.1 Satz 2; FN 30 zu Abs. 4a.2; Abs. 4.1 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 18** **Leistungsentgelt**

Findet keine Anwendung

## **§ 18 a** **Alternatives Entgeltanreiz-System**

Anwendungstarifvertrag § 4 (4): Abweichend zum § 18a gibt es folgende Regelung zu einem alternativen Entgeltanreiz-System: Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarungen können Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

## **§ 19** **Erschwerniszuschläge**

- (1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
  - (a) mit besonderer Gefährdung,
  - (b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
  - (c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
  - (d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
  - (e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) <sup>1</sup>Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.
- (5) <sup>1</sup>Die Zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. <sup>2</sup>[nicht besetzt]

## **Änderungen in § 19:**

Abs. 4 Satz 2 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

## **§ 20 Jahressonderzahlung**

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

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	ab dem Kalenderjahr 2022	84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12		70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15		51,78 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

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

(2.1) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt Abs. 2 Satz 1 in folgender Fassung:

<sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8	ab dem Kalenderjahr 2022	84,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16		70,48 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

**Protokollerklärung zu Abs. 2.1:**

Die Protokollerklärung zu Abs. 2 gilt entsprechend.

- (2.2) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.<sup>31</sup>
- (3) aufgehoben
- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

**Änderungen in § 20:**

Abs. 2 Satz 4, Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c) und Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

§ 20 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016

Abs. 2 und PE Nr. 2 zu Abs. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

---

<sup>31</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 5 BT-B.

Abs. 1 Satz 1, PE zu Abs. 2; Abs. 2.1 inkl. PE (neu); Abs. 2.2 inkl. FN (neu); Abs. 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020; Abs. 6 wird aufgehoben;

Abs. 2 Satz 1; Abs. 2.1; Abs. 3 Satz 2 sowie PE zu Satz 2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

Abs. 2 Satz 1; Abs. 3 inkl. PE (aufgehoben) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.01.2023

Abs. 2.1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.01.2023

FN zu Abs. 2.2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 21**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

#### **Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln
3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

### **Änderungen in § 21:**

Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

PE Nr. 4 Satz 4, und Nr. 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017; die bisherige PE Nr. 3 wird zu Nr. 4

PE Nr. 4 Satz 2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018; der bisherige Satz wird zu Satz 1

PE Nr. 2 Satz 4 wird durch Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 mit Wirkung zum 01.01.2020 aufgehoben

PE Nr. 4 Satz 2 wird durch Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 mit Wirkung zum 01.11.2022 aufgehoben; die Satznummerierung entfällt

## **§ 22**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

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

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

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

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

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

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

#### **Änderungen in § 22:**

Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 2 (ab 01.07.2008) i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008; Abs. 4 Satz 3 (neu) und die bisherigen Sätze 3 und 4 geändert in Sätze 4 und 5 gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 4 Satz 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017

## **§ 23 Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäf-



tigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. <sup>4</sup>Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(4) <sup>1</sup>Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen. <sup>2</sup>Für Arbeitgeber, die öffentlichem Haushaltsrecht unterliegen, finden, wenn diese nicht nach eigenen Grundsätzen verfahren, die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung.<sup>32</sup>

#### **Änderung in § 23:**

Abs. 1 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

## **§ 24**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf

---

<sup>32</sup> Entspricht § 54 BT-B.

einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
  2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

**Änderungen in § 24:**

Abs. 1 Satz 3 (neu), der bisherige Satz 3 geändert in Satz 4 und Satz 4 geändert gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

## § 25

### Betriebliche Altersversorgung

- (1) Abweichend zum § 25 des TVöD-B haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach VBLU, sofern die folgenden Voraussetzungen vollständig erfüllt werden:
- es liegt kein befristetes Arbeitsverhältnis zum AG vor;
  - es liegt keine Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – vor;
  - es liegt keine Versicherungsfreiheit als Studierende\*r nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V vor;
  - die vereinbarte Probezeit ist absolviert worden;
  - die/der Beschäftigte hat das 17. Lebensjahr vollendet;
  - bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist noch eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten möglich;
  - der/die Beschäftigte hat einen schriftlichen Antrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gestellt und seine/ihre Bereitschaft erklärt, einen eigenen Beitrag zu erbringen.
- a) Der Anspruch ist darauf gerichtet, unter eigener Beteiligung in einen Gruppenversicherungsvertrag beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) einbezogen zu werden.
- b) <sup>1</sup>Der Versicherungsbeitrag ist auf 6,9 v.H. des Tabellenentgelts und die Sonderzahlung nach § 20 des TVöD-B zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Vom Versicherungsbeitrag trägt der/die Beschäftigte ein Drittel, der AG zwei Drittel (der Beitrag des AG ist somit auf 4,6 v.H. der Bezugsgröße nach Satz 1 beschränkt).
- c) Leistungen in bereits bestehende vom Arbeitgeber eingerichtete zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden bei der Ermittlung des Betrages des AG angerechnet.

## Abschnitt IV

# Urlaub und Arbeitsbefreiung

## § 26

### Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. <sup>6</sup>Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. <sup>7</sup>Die Sonderregelungen für Lehrkräfte bleiben unberührt.<sup>33</sup>

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:**

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

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

#### **Änderungen in § 26:**

Abs. 1 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

Abs. 1 einschl. PE i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.01.2014

FN zu Abs. 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

---

<sup>33</sup> Sätze 6 und 7 entsprechen § 54 BT-B.

## § 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) [nicht besetzt]
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (3.1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag  |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.<sup>34</sup>
- (3.2) Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.<sup>35</sup>
- (3.3) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.<sup>36</sup>
- (3.4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern

---

<sup>34</sup> Entspricht § 55 Abs. 1 Satz 1 und 2 BT-B.

<sup>35</sup> Entspricht § 55 Abs. 2 BT-B.

<sup>36</sup> Entspricht § 55 Abs. 3 BT-B.

mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gelten entsprechend.<sup>37</sup>

- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten.<sup>38</sup> <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst b) entsprechend.

#### **Protokollerklärung zu den Absätzen 1, 2 und 3.1:**

1. <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind<sup>39</sup>. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt.<sup>40</sup>

#### **Änderungen in § 27:**

Abs. 3.4. und FN 31 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2011

Abs. 4 Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.01.2014

Abs. 3.3 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

Abs. 4 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020

FN zu Abs. 3.1, 3.2, 3.3; Abs. 4; FN zur PE Nr. 2 zu den Abs. 1, 2 und 3.1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023

## **§ 28 Sonderurlaub**

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

---

<sup>37</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 4 BT-B.

<sup>38</sup> Entspricht § 55 Abs. 1 Satz 3 BT-B.

<sup>39</sup> Redaktionell angepasst.

<sup>40</sup> Protokollerklärung Nr. 2 entspricht Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-B.

## § 29 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin ein Arbeitstag,
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
  - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
  - d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eine/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
  - f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

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

- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedsverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) Zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen kann Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden.



### **Änderungen in § 29:**

Abs. 1 Buchst. e) Doppelbuchst. cc) sowie Abs. 4 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 24.11.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2017; Sätze 2 und 3 des Buchst. e) unter Abs. 1 wurden gestrichen und in neuer Fassung nach Buchst. f) eingefügt gem. Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 24.11.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2017

Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) und b) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.11.2022

Abs. 6 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.08.2023

## **Abschnitt V**

# **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

## **§ 30**

### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

**Protokollerklärung zu Absatz 5:**

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

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

**Änderungen in § 30:**

Abs. 1 Satz 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

**§ 31**  
**Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten

Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

#### **Änderungen in § 31:**

Abs. 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 3 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 3 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017

### **§ 32 Führung auf Zeit**

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

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

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden.

<sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

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

### **Änderungen in § 32:**

Abs. 2 i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 3 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Abs. 3 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017

## **§ 33**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
  
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.
  
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
  
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen

Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### **Änderungen in § 33:**

Abs. 2 Satz 6 2. Halbsatz (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 1 Buchst. a) i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014

Abs. 1 Buchst. a); Abs. 2; Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020

Abs. 2 Satz 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

### **§ 34**

#### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

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

### **§ 35 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VI**

# **Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge**

Findet keine Anwendung

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

**Änderung in § 37:**

Abs. 1 Satz 1; Abs. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020

**§ 38**  
**Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:
- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
  - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach § 16a TVÜ-VKA.<sup>41</sup>

- (5) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

**Änderungen in § 38:**

PE zu Abs. 4 und Fußnote 36 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014

---

<sup>41</sup> Protokollerklärung zu Absatz 4 redaktionell angepasst.

## **§ 38a** **Übergangsvorschriften**

- (1) Für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) 1. Halbsatz in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

### **Protokollerklärung zu Absatz 1:**

Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

- (2) [nicht besetzt]

### **Änderungen in § 38a:**

§ 38a (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

ab 01.07.2008 § 38a i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 1 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.01.2010 aufgehoben.

§ 38a i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

§ 38a i.d. Neufassung gem. Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.01.2014

## **§ 39** **Inkrafttreten**

- (1) <sup>1</sup>Diese Regelungen treten am 1. August 2006 in Kraft und ersetzen in ihrem Geltungsbereich zu diesem Zeitpunkt die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) in der Fassung vom 7. Februar 2006. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 20 am 1. Januar 2007 in Kraft.<sup>42</sup>
- (1.1) <sup>1</sup>Bei abgeschlossenen Sanierungs- und Notlagentarifverträgen sowie Tarifverträgen zur Zukunftssicherung und anderweitigen Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung, einschließlich Tarifverträge nach dem TVsA, treten diese Regelungen erst mit Ablauf der zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Tarifvertrages geltenden Laufzeit bzw. im Falle einer Kündigung des jeweiligen Tarifvertrages mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien können durch landesbezirklichen Tarifvertrag ein früheres Inkrafttreten dieser Regelungen ganz oder teilweise vereinbaren.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> § 39 Abs. 1 AT angepasst aufgrund § 4 Abs. 1 Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum BT-K.

<sup>43</sup> Entspricht § 4 Abs. 2 Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum BT-K.



Frankfurt am Main / Berlin, den 1. August 2006

**Für die  
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand**

**Für die  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:  
Der Bundesvorstand**

## **Anhang zu § 9**

### **A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister**

<sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

# Anlage 1

Entgeltordnung (VKA)<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Entspricht redaktionell angepasst der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD.

## Inhaltsverzeichnis

### Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1.	Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale	69
2.	Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person	70
3.	Wissenschaftliche Hochschulbildung	70
4.	Hochschulbildung	71
5.	Anerkannte Ausbildungsberufe	71
6.	Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen	72
7.	Ausbildungs- und Prüfungspflicht	72
8.	Geltungsausschluss für Lehrkräfte	72
9.	Unterstellungsverhältnisse	73
10.	Ständige Vertreterinnen und Vertreter	73

### Teil A Allgemeiner Teil

<b>I.</b>	<b>Allgemeine Tätigkeitsmerkmale</b>	<b>74</b>
1.	Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)	74
2.	Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)	74
3.	Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)	76
4.	Entgeltgruppen 13 bis 15	78
<b>II.</b>	<b>Spezielle Tätigkeitsmerkmale</b>	<b>80</b>
1.	Bezügerechnerinnen und Bezügerechner	80
2.	Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik	82
3.	Ingenieurinnen und Ingenieure	85
4.	Meisterinnen und Meister	86
5.	Technikerinnen und Techniker	88
6.	Vorlesekräfte für Blinde	89

**Teil B**  
**Besonderer Teil**

<b>I.</b>	<b>[nicht besetzt]</b>	<b>90</b>
<b>II.</b>	<b>Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte</b>	<b>90</b>
1.	Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte	90
2.	[nicht besetzt]	90
<b>III. – X.</b>	<b>[nicht besetzt]</b>	<b>90</b>
<b>XI.</b>	<b>Beschäftigte in Gesundheitsberufen</b>	<b>90</b>
1.	Beschäftigte in der Pflege	90
2.	Leitende Beschäftigte in der Pflege	96
3.	Lehrkräfte in der Pflege	99
4.	[nicht besetzt]	100
4a.	Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte	100
5.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	100
6.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	101
7.	[nicht besetzt]	102
8.	[nicht besetzt]	102
9.	Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur und medizinische Bademeister	102
10. – 15.	[nicht besetzt]	102
16.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	102
17. – 19.	[nicht besetzt]	103
20.	Leitende Beschäftigte	103
21.	[nicht besetzt]	104
<b>XII. – XXIII.</b>	<b>[nicht besetzt]</b>	<b>105</b>
<b>XXIV.</b>	<b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>	<b>105</b>
<b>XXV. – XXXII.</b>	<b>[nicht besetzt]</b>	<b>116</b>
Anhang	Regelungskompetenzen	117

# Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

## 1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

<sup>2</sup>Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

<sup>3</sup>Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

<sup>4</sup>Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

<sup>5</sup>Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die/der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile des TVöD beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

### **Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:**

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

### **Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 3:**

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die als Beispiele bezeichneten Tätigkeitsmerkmale in den mit einem Mitgliedsverband der VKA abgeschlossenen Tarifverträgen.

## 2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

<sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z. B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

## 3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

**Protokollerklärung zu Satz 5:**

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

#### **4. Hochschulbildung**

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

**Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:**

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

#### **5. Anerkannte Ausbildungsberufe**

<sup>1</sup>Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

<sup>2</sup>Soweit in Tarifverträgen auf Landesebene bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-0 (Lohngruppenverzeichnis) Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten und Verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt. <sup>3</sup>Die im Bereich der jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbände bestehenden Richtlinien finden weiterhin Anwendung.

<sup>4</sup>In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

## 6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

- (1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
- (2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

## 7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

- (1–4) [nicht besetzt]
- (5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit
- a) bis c) [nicht besetzt]
- d) die in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Versorgungs-, Nahverkehrs- oder Hafenbetrieben tätig sind.
- (6) [nicht besetzt]
- (7) [nicht besetzt]

## 8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte – auch wenn sie nicht unter Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 51 BT-V fallen – beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.



## 9. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. <sup>2</sup>Für diesen Zweck ist vergleichbar:

die Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15

<sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

## 10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

### **Änderung in Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen):**

Vorbemerkung 3 und 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.10.2019

# Teil A

## Allgemeiner Teil

### I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

#### 1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

##### Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,
- Servierer/innen,
- Hausarbeiter/innen,
- Hausgehilfe/Hausgehilfin,
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

#### 2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

##### Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

##### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### **Entgeltgruppe 4**

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

(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

#### **Entgeltgruppe 5**

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

#### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

#### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

#### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

#### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

### **3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)**

#### **Vorbemerkung**

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

#### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

#### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

#### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(<sup>1</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

### **Entgeltgruppe 9c**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12**

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

## **4. Entgeltgruppen 13 bis 15**

### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

## Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

## Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Protokollerklärung:**

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

- a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
- b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

## II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

### 1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

#### Entgeltgruppe 5

Berechnerinnen und Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

(Hierzu Protokollerklärung)

#### Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

(Hierzu Protokollerklärung)

#### Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und



Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung)

3. Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

## Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte, denen mindestens vier Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### Protokollerklärung:

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

## 2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. <sup>2</sup>Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. <sup>3</sup>Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. <sup>4</sup>Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. <sup>5</sup>Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

<sup>6</sup>Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations-technischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zurarbeiten lassen.

## Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-Systemkaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(<sup>1</sup>Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. <sup>2</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>3</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

### **Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
  - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
  - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **3. Ingenieurinnen und Ingenieure**

#### **Vorbemerkungen**

1. Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen.
2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 finden auch auf Ingenieurinnen und Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

#### **Entgeltgruppe 10**

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

## Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

### Protokollerklärungen:

1. Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.
2. Besondere Leistungen sind z. B.:
  - a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

### Änderung in Abschnitt II Ziff. 3:

Nr. 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.10.2019

## 4. Meisterinnen und Meister

### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. <sup>2</sup>Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

## **Entgeltgruppe 8**

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 9a**

### 1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,

die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Handwerker oder Facharbeiterinnen oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder

die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

### 2. Gärtnermeisterinnen und Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8,

die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnerinnen oder Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder

deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

## **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

## **Entgeltgruppe 9c**

Meisterinnen und Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Protokollerklärungen:**

1. Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.
2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
3. <sup>1</sup>Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meisterinnen oder Meister vorstehen. <sup>2</sup>Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. <sup>3</sup>Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.

## **5. Technikerinnen und Techniker**

### **Vorbemerkung**

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. <sup>2</sup>Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. <sup>3</sup>Anhand der nach der Ausbildung voraussetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.



2. Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

## **6. Vorlesekräfte für Blinde**

### **Entgeltgruppe 5**

Vorlesekräfte für Blinde.

### **Entgeltgruppe 6**

Vorlesekräfte für Blinde mit schwierigerer Tätigkeit.

## **Teil B**

### **Besonderer Teil**

#### **I. [nicht besetzt]**

#### **II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte**

##### **1. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte**

###### **Entgeltgruppe 14**

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

###### **Entgeltgruppe 15**

1. Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.
2. Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärztinnen oder Ärzte oder Zahnärztinnen oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
3. Zahnärztinnen und Zahnärzte, denen mindestens fünf Zahnärztinnen oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

##### **2. [nicht besetzt]**

#### **III. – X. [nicht besetzt]**

#### **XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen**

##### **1. Beschäftigte in der Pflege**

###### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer. <sup>2</sup>Die Bezeichnung „Pflegerinnen und

Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pflegerinnen und Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten und Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.
6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern bzw. von Pflegerinnen und Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

**7. Die Bezeichnungen**

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer  
 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger  
 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger

**umfassen auch**

Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer  
 Krankenschwestern und Krankenpfleger  
 Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

## Entgeltgruppe P 5

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

## Entgeltgruppe P 6

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

## Entgeltgruppe P 7

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 7)

2. Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

## Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

### **Entgeltgruppe P 9**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Protokollerklärung Nr. 7 entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum TVöD)**

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

### **Protokollerklärungen:**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen oder Patienten (z. B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen und Patienten,
  - e) Patientinnen oder Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen oder Patienten,
  - g) Patientinnen oder 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 46,02 Euro.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100,00 Euro.
3. <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patientinnen oder Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. <sup>2</sup>Eine nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind
  - a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Protokollerklärung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
  - b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
    - Wundmanagerin oder Wundmanager,
    - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
    - Breast Nurse/Lactation,
    - Painnurse,
    - auf einer Stroke-Unit-Station,
    - auf einer Intermediate-Care-Station,
    - bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) oder
  - c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

5. Auf Pflegerinnen und Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderungen der Buchstaben a oder b, letzter Spiegelstrich, der Protokollerklärung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden
  - a) Buchstabe b) der Protokollerklärung Nr. 1 und
  - b) § 1 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c) BAT bzw. § 2 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c) BAT-0  
keine Anwendung.
6. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich entweder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.
7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
  - a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  - b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
  - c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
  - d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
  - e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

#### **Änderung in Abschnitt XI Ziffer 1:**

PE Nr. 4 Buchst. a und Nr. 6 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.01.2017

PE Nr. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 14 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.03.2021

PE Nr. 4 Buchst. b; PE Nr. 5 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14.07.2022 – Inkrafttreten: 01.11.2022

## **2. Leitende Beschäftigte in der Pflege**

### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a) <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b) <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
  - c) <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.
- <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.
3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

### **Entgeltgruppe P 9**

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe P 10**

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe P 11**

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.



2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

### **Entgeltgruppe P 12**

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

### **Entgeltgruppe P 13**

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

### **Entgeltgruppe P 14**

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

### **Entgeltgruppe P 15**

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

### **Entgeltgruppe P 16**

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

#### **Protokollerklärung:**

Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu Ziffer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiterin oder dem Gruppenleiter bzw. der Teamleiterin oder dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

### **3. Lehrkräfte in der Pflege**

#### **Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen 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 Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

#### **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 Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 14**

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.
2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

#### **Entgeltgruppe 15**

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

#### 4. [nicht besetzt]

##### **4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte**

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

**Änderung in Abschnitt XI Ziffer 4a:**

Ziff. 4a (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.01.2017

#### **5. Diätassistentinnen und Diätassistenten**

##### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen und Diätassistenten.

##### **Entgeltgruppe 7**

Staatlich anerkannte Diätassistentinnen und Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

##### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

##### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

##### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung zur Ernährungsberaterin oder zum Ernährungsberater oder mit vergleichbarer Fortbildung (z. B. Diabetesberaterin oder Diabetesberater) und entsprechender Tätigkeit.

**Protokollerklärung:**

Schwierige Aufgaben sind z. B. Diätberatung von einzelnen Patientinnen oder Patienten, selbstständige 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 Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

## **6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

### **Entgeltgruppe 7**

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen: Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

**Protokollerklärung:**

Schwierige Aufgaben sind z. B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

7. [nicht besetzt]

8. [nicht besetzt]

**9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen  
sowie Masseure und medizinische Bademeister**

**Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern.

**Entgeltgruppe 5**

Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure- und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).

10. – 15. [nicht besetzt]

**16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten**

**Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

**Entgeltgruppe 7**

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

## **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma.

### **Protokollerklärung:**

Schwierige Aufgaben sind z. B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

## **17. – 19. [nicht besetzt]**

## **20. Leitende Beschäftigte**

### **Vorbemerkungen**

1. Diese Tätigkeitsmerkmale finden in den Bereichen der vorstehenden Ziffern 4 bis 10, 13, 15, 16 und 19 Anwendung.
2. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheiten) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a) Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b) Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als 16 Beschäftigte unterstellt.

- c) Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel mehr als 24 Beschäftigte unterstellt.
3. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

#### **Entgeltgruppe 9b**

Leiterinnen und Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

#### **Entgeltgruppe 9c**

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

#### **Entgeltgruppe 10**

1. Leiterinnen und Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.
2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 11.

#### **Entgeltgruppe 11**

Leiterinnen und Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

#### **Entgeltgruppe 12**

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

**21.** [nicht besetzt]



## XII. – XXIII. [nicht besetzt]

### XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

#### Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

#### Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

#### Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer 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 Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

## **Entgeltgruppe S 5**

[nicht besetzt]

## **Entgeltgruppe S 6**

[nicht besetzt]

## **Entgeltgruppe S 7**

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 17)

## **Entgeltgruppe S 8a**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

## **Entgeltgruppe S 8b**

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

## **Entgeltgruppe S 9**

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher 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 Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

## **Entgeltgruppe S 10**

[nicht besetzt]

## **Entgeltgruppe S 11a**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4 und 8)

## **Entgeltgruppe S 11b**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

## **Entgeltgruppe S 12**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

## **Entgeltgruppe S 13**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

#### **Entgeltgruppe S 14**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 bzw. Betreuungsgericht 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, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

#### **Entgeltgruppe S 15**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

## **Entgeltgruppe S 16**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 10 und 11)

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

### **Entgeltgruppe S 17**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

## **Entgeltgruppe S 18**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter 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.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)



3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/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 6 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

#### **Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heini]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
- 1a. <sup>1</sup>Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflägern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
  - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
  - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
  - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und 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/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
  - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
  - h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
7. Unter Heilpädagoginnen/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 Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
  9. <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
  10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
  11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
  12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
    - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
    - b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
    - c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
    - d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
    - e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
    - f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
    - g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.
  13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.
  14. <sup>1</sup>Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. 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.

<sup>2</sup>Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. <sup>3</sup>Die 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.

15. <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
17. <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. <sup>2</sup>Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. <sup>3</sup>Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

### Änderung in Abschnitt XXIV:

EG S2; EG S3; EG S4 FG 1; EG S7 PE; EG S81 FG 2 (neu); EG 8b PE zu FG 1 bis FG 3; EG S9 PE zu FG 1 bis FG 5; EG S11a PE; EG 13 PE zu FG 1 und FG 2; EG S 14; EG S15 PE zu FG 1 bis FG 5; EG S15 PE zu FG 1 bis FG 6; EG S17 PE zu FG 1 bis FG 5; EG S18 PE zu FG 1 bis FG 3; PE Nr. 1 Satz 1, Satz 3; PE Nr. 1a (neu); PE Nr. 1, PE Nr. 6 Buchst. f, Buchst. g und h (neu); PE Nr. 9; PE Nr. 12; PE Nr. 13; PE Nr. 17 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 15 vom 18.05.2022 – Inkrafttreten: 01.07.2022

## XXV. – XXXII. [nicht besetzt]

## **Anhang**

### **Regelungskompetenzen**

- (1) Die Eingruppierung der Beschäftigten wird durch die Tarifvertragsparteien auf der Bundesebene geregelt.
- (2) Im Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) sowie Sparkassen (BT-S) liegt die Regelungskompetenz ausschließlich bei der Bundesebene.
- (3) [nicht besetzt]
- (4) [nicht besetzt]
- (5) Für den Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen gelten ergänzend für die Entgeltgruppen 2 bis 9a die nachfolgenden besonderen Regelungen unter Beachtung der Maßgaben der §§ 12 (VKA) und 13 (VKA) und der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zu allen Teilen der Entgeltordnung:

Für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVÖD gelten für die Besonderen Teile Verwaltung, Entsorgung und Flughäfen nachstehende Entgeltgruppen 2 bis 9a und Oberbegriffe sowie dazugehörige Regelungen nach dem TVÖD-NRW:

#### **Entgeltgruppe 2**

Ungelernte Beschäftigte, die durch landesbezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festgelegt sind (Ausschließlichkeitskatalog).

#### **Entgeltgruppe 3**

1. Anzulernende Beschäftigte.
2. Ungelernte Beschäftigte.

#### **Entgeltgruppe 4**

1. Angelernte Beschäftigte.
2. Angelernte und anzulernende Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit.
3. Ungelernte Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit einer bezirklich festzulegenden Werkprüfung und Beschäftigte mit einer der Tätigkeit eines solchen Beschäftigten gleichwertigen Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden (gelernte Beschäftigte), sowie Beschäftigte mit einer der Tätigkeit eines solchen Beschäftigten gleichwertigen Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit besonders qualifizierter oder besonders vielseitiger Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit Tätigkeiten, die durch bezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festzulegen sind (Ausschließlichkeitskatalog).

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit Tätigkeiten, die durch bezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festzulegen sind (Ausschließlichkeitskatalog) und die hinsichtlich der Verantwortung erheblich über das Maß hinausgehen, das von den Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 üblicherweise verlangt werden kann.

### **Änderungen in Anlage 1 – Entgeltordnung:**

Anlage 1 – Entgeltordnung (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

**Anlage A**  
**Tabelle TVÖD-B**

gültig ab 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.504,00 €	5.863,92 €	6.265,40 €	6.813,49 €	7.377,29 €	7.748,20 €
E 14	5.003,84 €	5.329,75 €	5.755,37 €	6.227,68 €	6.754,16 €	7.132,13 €
E 13	4.628,76 €	4.985,95 €	5.392,57 €	5.834,04 €	6.353,53 €	6.635,44 €
E 12	4.170,32 €	4.581,34 €	5.061,67 €	5.594,63 €	6.220,01 €	6.516,74 €
E 11	4.032,38 €	4.410,41 €	4.765,62 €	5.151,01 €	5.678,44 €	5.975,19 €
E 10	3.895,33 €	4.191,53 €	4.528,25 €	4.893,44 €	5.300,10 €	5.433,63 €
E 9c	3.787,84 €	4.052,08 €	4.339,43 €	4.649,06 €	4.981,91 €	5.220,52 €
E 9b	3.566,89 €	3.814,56 €	3.969,97 €	4.429,89 €	4.702,42 €	5.018,11 €
E 9a	3.448,96 €	3.662,32 €	3.869,96 €	4.331,88 €	4.436,39 €	4.703,23 €
E 8	3.281,44 €	3.486,59 €	3.628,68 €	3.770,54 €	3.922,69 €	3.995,85 €
E 7	3.095,23 €	3.331,58 €	3.472,38 €	3.614,47 €	3.748,49 €	3.820,45 €
E 6	3.042,04 €	3.236,55 €	3.372,94 €	3.507,92 €	3.640,49 €	3.708,02 €
E 5	2.928,99 €	3.117,67 €	3.245,11 €	3.380,06 €	3.505,47 €	3.570,28 €
E 4	2.802,62 €	2.993,55 €	3.153,75 €	3.253,48 €	3.353,20 €	3.411,60 €
E 3	2.762,69 €	2.968,02 €	3.017,99 €	3.132,21 €	3.217,92 €	3.296,43 €
E 2	2.582,16 €	2.784,28 €	2.834,67 €	2.906,58 €	3.064,63 €	3.229,97 €
E 1		2.355,52 €	2.388,86 €	2.430,55 €	2.469,42 €	2.569,47 €

**Änderungen in Anlage B:**

Anlage B wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.01.2010 aufgehoben

## Anlage C

### Tabelle TVÖD-B

Sozial- und Erziehungsdienst

gültig vom 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20 €	4.571,79 €	5.134,51 €	5.556,51 €	6.189,53 €	6.576,36 €
S 17	4.110,52 €	4.395,96 €	4.853,14 €	5.134,51 €	5.697,17 €	6.027,75 €
S 16	4.026,38 €	4.304,54 €	4.614,00 €	4.993,81 €	5.415,82 €	5.669,04 €
S 15	3.884,14 €	4.149,76 €	4.431,15 €	4.754,68 €	5.275,17 €	5.500,22 €
S 14	3.847,03 €	4.109,38 €	4.422,05 €	4.740,10 €	5.091,81 €	5.337,97 €
S 13	3.756,97 €	4.012,60 €	4.360,80 €	4.642,12 €	4.993,81 €	5.169,65 €
S 12	3.747,09 €	4.002,01 €	4.335,64 €	4.631,04 €	4.996,80 €	5.151,53 €
S 11b	3.697,55 €	3.948,84 €	4.125,39 €	4.575,55 €	4.927,22 €	5.138,23 €
S 11a	3.631,49 €	3.877,94 €	4.053,00 €	4.501,47 €	4.853,14 €	5.064,15 €
S 10	3.394,81 €	3.718,24 €	3.879,97 €	4.363,14 €	4.757,25 €	5.080,96 €
S 9	3.371,39 €	3.598,79 €	3.864,55 €	4.253,22 €	4.620,71 €	4.902,44 €
S 8b	3.371,39 €	3.598,79 €	3.864,55 €	4.253,22 €	4.620,71 €	4.902,44 €
S 8a	3.303,85 €	3.526,31 €	3.755,83 €	3.973,29 €	4.185,86 €	4.409,39 €
S 7	3.223,59 €	3.440,19 €	3.655,70 €	3.871,17 €	4.032,82 €	4.276,40 €
S 4	3.091,81 €	3.298,76 €	3.487,33 €	3.615,30 €	3.736,51 €	3.925,36 €
S 3	2.924,89 €	3.119,62 €	3.300,78 €	3.467,12 €	3.543,23 €	3.634,14 €
S 2	2.719,14 €	2.838,41 €	2.926,64 €	3.022,45 €	3.130,19 €	3.237,95 €



**Anlage D****Tabelle TVöD**

VKA Ärztinnen und Ärzte

gültig vom 1. März 2024

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Grund- entgelt</b>	<b>Entwicklungsstufen</b>				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15			6.265,40 €	6.813,49 €	7.377,29 €	7.748,20 €
14	5.003,84 €	5.329,75 €				

**Anlage E**  
**Tabelle TVöD**  
VKA Pflegedienst

gültig vom 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85 €	5.114,94 €	5.651,24 €	6.276,41 €	6.552,17 €
P 15		4.847,09 €	4.999,09 €	5.379,10 €	5.833,89 €	6.007,57 €
P 14		4.734,92 €	4.883,26 €	5.254,07 €	5.757,88 €	5.849,82 €
P 13		4.622,78 €	4.767,43 €	5.129,03 €	5.390,13 €	5.457,55 €
P 12		4.398,42 €	4.535,73 €	4.878,96 €	5.089,81 €	5.187,87 €
P 11		4.174,11 €	4.304,05 €	4.628,90 €	4.844,63 €	4.942,71 €
P 10		3.951,87 €	4.072,74 €	4.415,60 €	4.581,08 €	4.685,28 €
P 9		3.770,53 €	3.951,87 €	4.072,74 €	4.305,27 €	4.403,33 €
P 8		3.490,40 €	3.647,59 €	3.849,10 €	4.011,86 €	4.239,52 €
P 7		3.304,69 €	3.490,40 €	3.776,15 €	3.919,00 €	4.066,15 €
P 6	2.820,44 €	2.990,59 €	3.161,86 €	3.526,14 €	3.619,00 €	3.790,39 €
P 5	2.718,00 €	2.950,63 €	3.019,01 €	3.133,28 €	3.219,01 €	3.420,40 €

**Änderungen in Anlage F:**

Anlage F wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.01.2010 aufgehoben

## **Anlage G**

### **Bereitschaftsdienstentgelt**

gültig ab 1. März 2024

- I. Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten  
(ausgenommen Beschäftigte nach nachfolgender Ziff. III)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stunden- entgelt</b>
EG 15	41,03 €
EG 14	37,87 €
EG 13	34,72 €
EG 12	34,04 €
EG 11	33,59 €
EG 10	30,50 €
EG 9c	26,76 €
EG 9b	26,12 €
EG 9a	25,46 €
EG 8	24,30 €
EG 7	23,39 €
EG 6	22,59 €
EG 5	21,20 €
EG 4	20,53 €
EG 3	19,94 €
EG 2	19,33 €
EG 1	15,61 €

II. Anlage E

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stunden- entgelt</b>
P 16	36,57 €
P 15	33,87 €
P 14	31,93 €
P 13	30,04 €
P 12	28,59 €
P 11	27,82 €
P 10	26,40 €
P 9	25,82 €
P 8	25,30 €
P 7	24,35 €
P 6	22,27 €
P 5	20,52 €

III. Beschäftigte, die nach dem Teil A Abschnitt I Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert oder nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA den Entgeltgruppen der Anlage A zum TVöD zugeordnet sind.

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stunden- entgelt</b>
9a	26,09 €
8	25,15 €
7	24,03 €
6	23,10 €
5	22,09 €
4	21,07 €
3	20,24 €
2 Ü	19,40 €
2	18,88 €

## **Niederschriftserklärungen:**

### **0.1 Zur Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1<sup>46</sup>:**

<sup>1</sup>Vom Geltungsbereich des BT-B nicht erfasst werden insbesondere Lehrkräfte an Heim- und Internatsschulen. <sup>2</sup>Für diese gelten die Sonderregelungen des § 51 BT-V. <sup>3</sup>Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen fallen unter den BT-B, soweit diese nicht unter den BT-K fallen.

#### **1. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. b):**

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

#### **2. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. s):**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

#### **3. Zu § 4 Abs. 1:**

Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.

#### **3.1 Zu § 5.1 Abs. 4 Satz 3:**

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

#### **3.2 Zu § 7 Abs. 1 Satz 1<sup>47</sup>:**

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

---

<sup>46</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 40 Abs. 1 BT-B.

<sup>47</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 48 Abs. 2 BT-B.

#### **4. Zu § 8 Abs. 3:**

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15.00 Uhr und endet am Montag um 7.00 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

#### **4.1 Zu den §§ 6 bis 10<sup>48</sup>:**

<sup>1</sup>Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 10 TVöD gleichzusetzen.  
<sup>2</sup>Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 TVöD durch Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

#### **5. Zu § 10 Abs. 4:**

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet

#### **6. Zu § 14 Abs. 1:**

1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich im Bereich der VKA für nach einem gemäß § 2 Abs. 2 TVÜ-VKA weitergeltenden Lohngruppenverzeichnis eingruppierte Beschäftigte nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA.
2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

#### **6.1 Zu § 15 Abs. 2.2d<sup>49</sup>:**

Für die in Absatz 2.2d genannten Beschäftigten gelten die Regelungen des Allgemeinen Teils sowie die entsprechenden Regelungen des TVÜ-VKA.

#### **7. [nicht besetzt]**

#### **8. Zu § 16 Abs. 2 Satz 2:**

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

---

<sup>48</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu §§ 6 bis 10 AT i.V.m. §§ 45 bis 50 BT-B.

<sup>49</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 51 Abs. 6 BT-B.

**8a. Zu § 16 Abs. 2a:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 2a auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA sein kann.

9. [nicht besetzt]

**10. Zu § 17 Abs. 4 Satz 3:**

(in der bis zum 31. März 2019 geltenden Fassung)

<sup>1</sup>Bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 9a Stufen 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b beginnt abweichend vom ansonsten gültigen Grundsatz in der Entgeltgruppe 9b die Stufenlaufzeit nicht neu. <sup>2</sup>Die Anrechnung der in diesen Stufen in der Entgeltgruppe 9a zurückgelegten Stufenlaufzeiten auf die jeweils maßgebliche Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b ist allein dem Umstand geschuldet, dass im Rahmen der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD die bisherige Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt wurde und hierbei das Tabellenentgelt in der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b nur geringfügig über dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 liegt und die Tabellenentgelte der Stufen 3 und 4 in den Entgeltgruppen 9a und 9b identisch sind. <sup>3</sup>Die Mitnahme der Stufenlaufzeit in diesen Fällen vermeidet Eingriffe in der Erwerbsbiografie der Beschäftigten bis zum Erreichen der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 9b.

11. [nicht besetzt]

**12. Zu § 18 Abs. 3:**

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

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

Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.

**13. Zu § 18:**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.

**14. Zu § 18 Abs. 5 Satz 2:**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. <sup>2</sup>Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z. B. bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs-/Unternehmensführung.

**15. Zu § 18 Abs. 5 Satz 3:**

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

**16. Zu § 18 Abs. 7:**

1. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.
2. Die nach Abs. 7 und die für Leistungsstufen nach § 17 Abs. 2 gebildeten betrieblichen Kommissionen sind identisch.

**17. Zu § 18 Abs. 8:**

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.

**18. Zu § 20 Abs. 2 Satz 1:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

**18 a. Zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c):**

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

**19.** [nicht besetzt]

**19a.** [nicht besetzt]

**20. Zu § 29 Abs. 1 Buchst. f):**

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



## **21. Zu § 29 Abs. 6:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass vom Begriff der kommunalen Studieninstitute und Verwaltungsschulen Einrichtungen umfasst sind, die im Auftrag einer oder mehrerer Kommunalverwaltungen Beschäftigte für Aufgaben im Bereich der Allgemeinen Verwaltung aus-, weiter- und fortbilden und deren Kernaufgabe die Berufsausbildung insbesondere zum/r Verwaltungsfachangestellten und die Aufstiegsfortbildung zum/r Verwaltungsfachwirt/in oder die Abschlüsse nach Angestelltenlehrgang I und II sind.

## **22. Zur Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA)**

Zu der Protokollerklärung Nr. 14 im Teil B Abschnitt XXIV:

<sup>1</sup>Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) ist eine Organisationsbezeichnung, die auch durch andere Begriffe wie z. B. Kommunaler Sozialer Dienst (KSD) ersetzt sein kann. <sup>2</sup>Der Begriff bezeichnet hier die Aufgabenstellung des Allgemeinen Sozialen Dienstes und muss nicht mit der Benennung der Organisationsform bei dem einzelnen Arbeitgeber übereinstimmen.

### **Änderungen in Niederschriftserklärungen:**

NEen „3.1 Zu § 5.1 Abs. 4 Satz 3“, NE „8a. Zu § 16 Abs. 2a“ und NE „18a Zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c)“ neu gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

NE „21. Zu der PE Nr. 13 im Anhang zu der Anlage C“ (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 01.02.2011 – Inkrafttreten: 01.01.2010

NE „19.a Zu § 26 Abs. 1“ (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012

NEen Nrn. 19 Zu Abschnitt III und 19a Zu § 26 Abs. 1 wurden gem. Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 mit Wirkung vom 1.3.2014 gestrichen.

NEen Nrn. 6, 10 und 21 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017

Nr. 6.1 (vormals 5.1); Nr. 10 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

Nr. 21 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22.04.2023 – Inkrafttreten: 01.01.2023; die bisherige NE Nr. 21 wird zu NE Nr. 22

# Zusammenfassung

Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B  
für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH

---

## Inhaltsverzeichnis

	Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH	130
§ 1	Geltungsbereich	133
§ 2	Anwendung des TVöD	133
§ 3	Nicht anzuwendende Regelungen	133
§ 4	Abweichende Regelungen	134
§ 5	Ergänzende Regelungen	135
§ 6	Regelungen zur Überleitung	136
§ 7	Wirkung von Tarifabschlüssen des TVöD-B ab dem 1. Januar 2024	137
§ 8	Inkrafttreten und Kündigung	137
	Anlage A	138

# Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH

zum 1. April 2024

Zwischen

der **AWO Schleswig-Holstein gGmbH**,  
vertreten durch den Geschäftsführer Michael Selck,  
Sibeliusweg 4, 24103 Kiel

- nachstehend Arbeitgeber -

- einerseits -

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**,  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord,  
Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck

- andererseits -

wird folgendes vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer\*innen – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur AWO Schleswig-Holstein gGmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) Praktikant\*innen sowie duale Student\*innen und Auszubildende,
  - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

## **§ 2 Anwendung des TVöD**

- (1) Das Arbeitsverhältnis der unter diesen Tarifvertrag fallenden Beschäftigten richtet sich nach den Vorschriften des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst und Besonderer Teil Pflege und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) vom 1. August 2006 in den für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassungen und den diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen.
- (2) Bei der Anwendung der für die beschäftigten der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Tarifvorschriften tritt an die Stelle der VKA als Arbeitgeber die AWO Schleswig-Holstein gGmbH.
- (3) Dieser Anwendungstarifvertrag ersetzt mit Wirkung zum 1. April 2024 den Haustarifvertrag der AWO Schleswig-Holstein gGmbH vom 1. Juli 2008 in der Fassung vom 31. Dezember 2016 für den oben genannten Geltungsbereich.

## **§ 3 Nicht anzuwendende Regelungen**

- (1) § 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz findet keine Anwendung.
- (2) § 5.1 des TVöD-B findet keine Anwendung.
- (3) § 10 Abs. 2–6 Arbeitszeitkonto findet keine Anwendung.
- (4) § 18 des TVöD-B finden keine Anwendung.
- (5) § 36 des TVöD-B findet keine Anwendung.

## § 4

### Abweichende Regelungen

- (1) <sup>1</sup>Für die Eingruppierung nach § 12 TVöD-B gilt neben der Anlage A des TVöD-B auch die Anlage A dieses Anwendungstarifvertrages zur betrieblichen Umsetzung der Eingruppierung. <sup>2</sup>Die Anlage A (Eingruppierungstabelle) dieses Anwendungstarifvertrages gilt vorrangig.
- (2) <sup>1</sup>Neben dem Ausgleich für Sonderformen der Arbeit nach § 8 TVöD-B findet die Regelung nach § 8.1 Abs. 3 des TVöD-B unter der Maßgabe Anwendung, dass 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet werden. <sup>2</sup>Satz 2 findet keine Anwendung.
- (3) Abweichend zum § 25 des TVöD-B haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach VBLU, sofern die folgenden Voraussetzungen vollständig erfüllt werden:
  - es liegt kein befristetes Arbeitsverhältnis zum AG vor;
  - es liegt keine Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – vor;
  - es liegt keine Versicherungsfreiheit als Studierende\*r nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V vor
  - die vereinbarte Probezeit ist absolviert worden;
  - die/der Beschäftigte hat das 17. Lebensjahr vollendet;
  - bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist noch eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten möglich;
  - der/die Beschäftigte hat einen schriftlichen Antrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gestellt und seine/ihre Bereitschaft erklärt, einen eigenen Beitrag zu erbringen.
- a) Der Anspruch ist darauf gerichtet, unter eigener Beteiligung in einen Gruppenversicherungsvertrag beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU) einbezogen zu werden.
- b) <sup>1</sup>Der Versicherungsbeitrag ist auf 6,9 v.H. des Tabellenentgelts und die Sonderzahlung nach § 20 des TVöD-B zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Vom Versicherungsbeitrag trägt der/die Beschäftigte ein Drittel, der AG zwei Drittel (der Beitrag des AG ist somit auf 4,6 v.H. der Bezugsgröße nach Satz 1 beschränkt).
- c) Leistungen in bereits bestehende vom Arbeitgeber eingerichtete zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden bei der Ermittlung des Betrages des AG angerechnet.

- (4) Abweichend zum § 18a gibt es folgende Regelung zu einem alternativen Entgelt-anreiz-System:

Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarungen können Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

- (5) Abweichend zum § 3.2a des TVöD-B-Regenerations- und Umwandlungstage wird im Jahr 2024 ein Regenerationstag gewährt.

## § 5

### Ergänzende Regelungen

- (1) Beschäftigte können mit dem Arbeitgeber auf der Grundlage des mit dem Betriebsrat einvernehmlich abgestimmten Fahrradleasingmodells vereinbaren, dass ein Teil ihrer tarifvertraglichen Vergütung durch Gewährung der Nutzung eines Fahrradleasingdienstes erfüllt werden kann.
- (2) <sup>1</sup>Den gewählten Vertretern der Gewerkschaft ver.di wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 8 Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der AWO und deren Vorbereitung, kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Parteien, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (3) <sup>1</sup>Die derzeit im TVöD-B nicht besetzte Entgeltgruppe S 10 wird mit folgenden Werten Gegenstand dieses Tarifvertrages. <sup>2</sup>Die Tabellenentgelte steigen bei Tarifierhöhungen im gleichen Maße, wie die Werte der S 11a. 3. <sup>3</sup>Wird die Entgeltgruppe S 10 wieder durch die Tarifvertragsparteien des TVöD-B besetzt, so wird diese Regelung unwirksam, gegebenenfalls entstehende Besitzstände hieraus sind auszugleichen.

gültig ab 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 10	3.394,81 €	3.718,24 €	3.879,97 €	4.363,14 €	4.757,25 €	5.080,96 €

## § 6 Regelungen zur Überleitung

- (1) Die Beschäftigten werden zum 1. April 2024 gemäß Anlage A sowie § 12 und 13 TVöD-B eingruppiert.
- (2) <sup>1</sup>Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird das bis zum 29. Februar 2024 vorliegende Arbeitnehmerbrutto-Monatsentgelt der Beschäftigten herangezogen (Vergleichsentgelt). <sup>2</sup>Das Vergleichsentgelt setzt sich aus den folgenden Lohnarten zusammen:
  - Tabellenentgelt (Tariftabellen AWO SH gGmbH ab 1. April 2023)
  - Besitzstandswahrungen aus vorherigen Überleitungen (außer Besitzstand Kind)
  - Funktions- bzw. Tätigkeitszulagen, sofern diese durch Tätigkeitsmerkmale von der Entgeltordnung erfasst werden und nicht als abschmelzende und/oder befristete Funktionszulagen definiert sind.
- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die nicht alle Tage im März 2024 oder für keinen Tag des Monats Bezüge erhalten, wird das Brutto-Monatsentgelt angenommen, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. <sup>2</sup>Für Teilzeitbeschäftigte wird das Vergleichsentgelt auf Basis eines Vollzeitbeschäftigten gebildet.
- (4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten werden der Stufe ihrer nach Absatz (1) ermittelten Entgeltgruppe zugeordnet, die mindestens das nach Absatz (2) ermittelte Vergleichsentgelt abbildet. <sup>2</sup>Für die Feststellung der Stufe wird die Tabelle des TVöD VKA mit der Gültigkeit bis 29. Februar 2024 herangezogen.
- (5) <sup>1</sup>Liegt die nach Absatz (4) ermittelte Stufe über der bisherigen Stufe, so beginnt die Stufenlaufzeit nach § 17 TVöD neu zu laufen. <sup>2</sup>Beschäftigte, die ihre Stufe beibehalten oder in eine niedrigere Stufe eingestuft werden, behalten die in ihrer jetzigen Stufe verbrachte Stufenlaufzeit bei.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte deren Vergleichsentgelt nach Absatz (2), oberhalb des Tabellenentgeltes der Stufe 6, der nach Absatz (1) ermittelten Entgeltgruppe liegt, erhalten den das Tabellenentgelt überschreitenden Betrag als Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich bei der Überleitung zum 1. April 2024, einmalig um den hälftigen Erhöhungsbetrag aus der Tarifierhöhung des TVöD zum 1. März 2024. Eine über den 1. April 2024 zu zahlende Besitzstandszulage wird mit dem Faktor 12 einmalig abgefunden.
- (7) <sup>1</sup>Für Beschäftigte mit einer Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-AWO SH vom 1. Juli 2008 gilt diese Regelung fort. <sup>2</sup>Diese Besitzstandszulage bleibt bei der Berechnung des Vergleichsentgeltes nach Absatz (2) unberücksichtigt.



## **§ 7**

### **Wirkung von Tarifabschlüssen des TVöD-B ab dem 1. Januar 2024**

- (1) Für den TVöD-B tariflich vereinbarte Erhöhungen der Tabellenentgelte der Anlagen A-G sowie im Rahmen der Verhandlungen zum TVöD-B verhandelte Einmalzahlungen treten für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages jeweils erst 3 Monate nach Inkrafttreten in Kraft.

## **§ 8**

### **Inkrafttreten und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. April 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, jedoch nicht vor dem 31. Dezember 2025.

Kiel, den 5. März 2024

### **Für die AWO Schleswig-Holstein gGmbH**

Michael Selck  
Vorstand

Anna Ziethmann  
Geschäftsführerin

Lübeck, den 25. März 2024

### **Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Die Landesbezirksleitung Nord**

Diana Markiwitz  
Stellv. Landesbezirksleiterin

Christian Wölm  
Stellv. Landesbezirksfachbereichsleiter

Wolfgang Hooke  
Verhandlungsführer

## **Anlage A**

Ergänzungen und Konkretisierungen zur Entgeltordnung – Eingruppierung von Beschäftigtengruppen der AWO Schleswig-Holstein gGmbH

<b>Beschäftigtengruppe</b>	<b>Entgeltgruppe</b>
Schulbegleiter*innen (lebenserfahrene Kraft)	S 2
Schulbegleiter*innen (SPA)	S 3
Schulbegleiter*innen (Erzieher*in)	S 8a
Fachkräfte der Entgeltgruppe S 8b mit Zusatzaufgaben von besonderer Bedeutung (z. B. Medikamentenbeauftragte/r)	S 10
Beschäftigte der EG S 8b in der Tätigkeit als Teamleitung in entsprechender Delegation	S 11a



# Mitgliedsantrag

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.

---

A low-angle shot looking up at a group of diverse people. Their arms and hands are raised towards the center of the frame, creating a sense of unity and celebration. The background is filled with lush green foliage, suggesting an outdoor setting. The lighting is bright and natural, highlighting the textures of the skin and the vibrant colors of the trees.

*„Ich bin Mitglied in einer  
starken Gemeinschaft!“*

**Direkt  
anmelden  
und Mitglied  
werden!**



[www.awo-sh.de/mitglied-werden](http://www.awo-sh.de/mitglied-werden)

Mitgliedsantrag ausgegeben von (zugleich verantwortliche Stelle im Sinne der EU Datenschutz-Grundverordnung (EU DSGVO) – siehe nächste Seiten):

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.  
Sibeliusweg 4, 24109 Kiel  
verband@awo-sh.de

## Ja, ich werde AWO Mitglied

### 1. Persönliche Daten

Ja, ich beantrage die Mitgliedschaft bei der für meinen Wohnort zuständigen AWO Gliederung oder beim Ortsverein/Kreisverband:

.....

AWO Einzelmitgliedschaft       AWO Familienmitgliedschaft<sup>1</sup>

Anrede       Frau     Herr     Andere (bitte ankreuzen/angeben)

Vorname/Name/Titel: .....

Straße, Hausnummer: .....

PLZ, Wohnort: .....

Geburtsdatum: .....

E-Mail: ..... Telefon (freiwillig): .....

Erstmaliger Eintritt     Wiedereintritt     Eintrittsdatum: .....

Bei **Familienmitgliedschaft** hier Name, Vorname, Geburtsdatum des Ehe/Lebenspartner\*in und/oder der minderjährigen Kinder angeben (mit einem Beitrag von 4 Euro oder mehr können Sie kostenlos Ihre Familie anmelden.):

.....  
.....

<sup>1</sup> Eine Familienmitgliedschaft kann von Ehepartnern/Lebenspartnern (ggf. mit ihren minderjährigen Kindern) erworben werden.



- Ja, ich werde auch kostenfrei Mitglied im Jugendwerk der AWO**  
(gilt bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres)

Sie erkennen die Leitsätze des Jugendwerkes der Arbeiterwohlfahrt an. (Info: [www.bundesjugendwerk.de](http://www.bundesjugendwerk.de))

- Ich bin bereits Mitglied eines Jugendwerkes der Arbeiterwohlfahrt und zahle dort einen Beitrag bzw. bin beitragsfrei gestellt.

In diesem Falle ist die Mitgliedschaft in der AWO beitragsfrei.

---

Grundlage für die Mitgliedschaft ist die jeweilige Satzung in Verbindung mit dem Statut der Arbeiterwohlfahrt (Statut eingetragen beim Amtsgericht Berlin Charlottenburg VR 29346). (Info: [www.awo.org](http://www.awo.org))

Ich/Wir habe(n) die Informationen zum Datenschutz zur Kenntnis genommen.

Bei Minderjährigen: Erklärung des/der Erziehungsberechtigten. Hiermit gestatte ich

.....  
Vor- und Zunahme

Mitglied in der AWO und ggf. dem Jugendwerk zu werden und ihre/seine Mitgliedschaft selbst auszuüben.

.....  
Datum, Unterschrift Mitgliedsinteressent\*in

Datum, Unterschrift Erziehungsberechtigte\*r

.....  
Datum, Unterschriften Lebenspartner\*in und/oder minderjährige Kinder (Familienmitgliedschaft)

## 2. Beitrag

**Folgende Monatsbeiträge sind in der AWO möglich:**

- 2,50 €    3,00 €    4,00 €    5,00 €    7,50 €    10,00 €  
 15,00 €    20,00 €    25,00 €

und jeder höhere Betrag.

Ich unterstütze die Arbeit der AWO mit einem monatlichen Beitrag

von ..... €   ab dem .....

**Beitragsfreie Mitgliedschaft:**

- Mitglied im Jugendwerk    Familienmitglied



### 3. Bankverbindung

Bank/Kreditinstitut: .....

Vorname, Name Kontoinhaber*in (falls von 1. abweichend)	
Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort	

IBAN DE: .....

IBAN kann dem Kontoauszug entnommen werden (IBAN = Internationale Kontonummer)

### 4. Einzugserlaubnis für den Mitgliedsbeitrag

jeweils     jährlich     halbjährlich     vierteljährlich

Einzug über: Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. Blücherstr. 62/63, 10961 Berlin Gläubiger-Identifikationsnummer: DE55ZMV00000145352 Mandatsreferenz WIRD SEPARAT MITGETEILT	Einzug über andere AWO Gliederung Gläubiger-Identifikationsnummer: (Stempel)
--	--

\* Der Lastschriftinzug kann über den AWO Bundesverband e.V. oder über die örtliche Gliederung erfolgen.

### SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Arbeiterwohlfahrt, den in 2. genannten Monatsbeitrag mittels Lastschrift von meinem unter 3. angegebenen Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Arbeiterwohlfahrt auf mein Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Hinweise: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

.....  
Datum, Unterschrift





## Erklärung zum Datenschutz gemäß Art. 13 EU DSGVO

Verantwortlich für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten als Mitglied ist der AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Sibeliusweg 4, 24109 Kiel, verband@awo-sh.de

Datenschutzbeauftragte/r des entfällt

### 1. Datenverarbeitung

- a. Wir verwenden die von Ihnen erhobenen Daten zum Zweck einer Prüfung der Antragsstellung sowie bei Zustandekommen der Mitgliedschaft zum Zweck der Mitgliederverwaltung und -betreuung in der AWO und ggf. dem Jugendwerk der AWO.
- b. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist der Vertrag über Ihre Mitgliedschaft zwischen Ihnen und der AWO und ggf. dem Jugendwerk der AWO nach Artikel 6 Abs. 1 lit. b) EU DSGVO. Für die Aufbewahrung Ihrer Daten nach handels- und steuerrechtlichen Vorschriften ist Rechtsgrundlage Artikel 6 Abs. 1 lit. c) EU DSGVO.
- c. Die Bereitstellung der Daten ist für die Mitgliedschaft in der AWO und ggf. dem Jugendwerk notwendig. Bei Nichtbereitstellung kann der Antrag auf Mitgliedschaft nicht bearbeitet werden.
- d. Bei der Datenverarbeitung setzen wir Dienstleister ein, die jeweils im Rahmen einer Auftragsverarbeitung nach Art. 28 EU DSGVO tätig werden.
- e. Bei Zustandekommen der Mitgliedschaft werden Ihre Daten von uns an den AWO Bundesverband e.V. (Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung), an den in Ihrer Region zuständigen AWO Landes-, Bezirks- und Kreisverband sowie ggf. an die zuständigen Gliederungen des AWO Jugendwerks übermittelt. Zur Klärung der für Ihre Mitgliedschaft zuständigen Gliederungen werden Ihre Angaben im Mitgliedsantrag ggf. an den für Ihren Wohnort zuständigen Landes-, Bezirks, Unterbezirks- oder Kreisverband übermittelt. Die Daten werden dort spätestens 1 Jahr nach Erhebung bzw. Übermittlung gelöscht, wenn es sich nicht um die regional zuständige Gliederung handelt.
- f. Sämtliche im Rahmen der Mitgliedschaft erhobenen personenbezogenen Daten werden mit Beendigung der Mitgliedschaft gelöscht, es sei denn, wir sind rechtlich zur weiteren Verarbeitung ihrer Daten berechtigt oder verpflichtet. Buchungsrelevante Daten werden zehn Kalenderjahre nach Ende der Mitgliedschaft gelöscht.

### 2. Allgemeine Angaben und Rechte der betroffenen Personen

- a. Sie haben das Recht, bei uns Auskunft hinsichtlich der über Sie gespeicherten Daten zu verlangen.
- b. Sollten Ihre personenbezogenen Daten unrichtig oder unvollständig sein, haben Sie ein Recht auf Berichtigung und Ergänzung.
- c. Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen können Sie eine Einschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten verlangen oder der Verarbeitung gänzlich widersprechen.
- d. Sie können jederzeit die Löschung Ihrer Daten verlangen, sofern wir nicht rechtlich zur weiteren Verarbeitung Ihrer Daten verpflichtet sind. In jedem Fall setzt die Löschung Ihrer Daten eine Beendigung Ihrer Mitgliedschaft gemäß der Bestimmung der geltenden Satzung voraus.
- e. Sie haben ein Recht auf Übertragung der von Ihnen bereitgestellten Daten, sofern dadurch nicht die Rechte und Freiheiten anderer Personen beeinträchtigt werden.
- f. Sollten Sie der Ansicht sein, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen geltendes Recht verstößt, so haben Sie die Möglichkeit, bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. Landesbeauftragte\*r für den Datenschutz) Beschwerde einzulegen.

Den ausgefüllten Mitgliedsantrag können Sie uns per E-Mail an verband@awo-sh.de oder auf dem Postweg an Arbeiterwohlfahrt Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Verbandsentwicklung & Engagementförderung, Sibeliusweg 4, 24109 Kiel senden. Oder nutzen Sie den QR-Code, um die Mitgliedschaft direkt online zu beantragen.



Noch Fragen zum Tarifvertrag?

Dann schreiben Sie uns gerne an **[fragen-ggmbh@awo-sh.de](mailto:fragen-ggmbh@awo-sh.de)**





Schleswig-Holstein  
gGmbH

**AWO Schleswig-Holstein gGmbH**  
Sibeliusweg 4  
24109 Kiel  
Tel.: 0431 5114 0  
[info@awo-sh.de](mailto:info@awo-sh.de)