

## **Manteltarifvertrag AWO Sachsen**

**(MTV – AWO – S)**

vom 1. November 2016

zwischen

**dem Arbeitgeberverband Arbeiterwohlfahrt Sachsen e. V.**

- vertreten durch den Vorstand -

und der

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

**vertreten durch den Landesbezirksleiter Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## Inhalt

§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden .....	3
§ 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung .....	3
§ 3 Probezeit .....	3
§ 4 Ärztliche Untersuchung .....	3
§ 5 Allgemeine Pflichten .....	4
§ 6 Pflicht zur Verschwiegenheit .....	4
§ 7 Belohnungen und Geschenke .....	4
§ 8 Nebentätigkeit .....	4
§ 9 Personalakten .....	4
§ 10 Haftung .....	4
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit .....	4
§ 11a Teilzeitbeschäftigung .....	6
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst .....	6
§ 13 Überstunden .....	7
§ 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit .....	7
§ 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen .....	8
§ 16 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung .....	8
§ 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter .....	8
§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	9
§ 19 unbesetzt .....	10
§ 20 Arbeitsversäumnis .....	10
§ 21 Beschäftigungszeit .....	10
§ 22 Eingruppierung .....	11
§ 22a Eingruppierung in besonderen Fällen .....	11
§ 22b unbesetzt .....	11
§ 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit .....	11
§ 23 Entgelt .....	12
§ 23a Stufensteigerungen .....	12
§ 24 unbesetzt .....	13
§ 25 unbesetzt .....	13
§ 26 unbesetzt .....	13
§ 27 unbesetzt .....	13
§ 28 unbesetzt .....	13
§ 29 unbesetzt .....	13
§ 30 Gefahrenzulage .....	13
§ 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss .....	13
§ 32 Jubiläumswendung .....	14
§ 33 Sterbegeld .....	14
§ 34 Reisekostenvergütung .....	15
§ 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung .....	15
§ 36 Erholungsurlaub .....	16
§ 37 Urlaubsentgelt .....	18
§ 37a Urlaubsgeld .....	18
§ 38 Arbeitsbefreiung .....	19
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze .....	20
§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit .....	21
§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages .....	22
§ 41 Außerordentliche Kündigung .....	22
§ 42 Zeugnis .....	22
§ 43 unbesetzt .....	22
§ 44 Sachbezüge .....	22
§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung .....	22
§ 46 Zuwendung .....	23
§ 47 Höhe der Zuwendung .....	24
§ 48 Vermögenswirksame Leistungen .....	24
§ 49 unbesetzt .....	24
§ 50 Fortbildung .....	24
§ 51 unbesetzt .....	25
§ 52 unbesetzt .....	25
§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen .....	25
§ 54 Ausschlussfrist .....	25
§ 55 Auflegung der Tarifverträge .....	25
§ 56 Besitzstandswahrung .....	25

§ 57 Übergangsvorschriften .....	25
§ 58 Zu ersetzende Regelungen.....	25
§ 59 Sprechklausel .....	26
§ 60 Inkrafttreten, Laufzeit .....	26
Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S .....	27

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Vertrag gilt für Arbeitgeber, die Mitglied im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. sind und deren Arbeitnehmer, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) <sup>1</sup>Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst stets männliche und weibliche Mitarbeiter.
- (3) <sup>1</sup>Dieser Vertrag gilt nicht für:
  - a) Schüler, Schülerinnen, Praktikanten, Praktikantinnen und Auszubildende
  - b) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
  - c) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. <sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und die Beschäftigungszeit anzugeben.
- (2) <sup>1</sup>Als Dienstsitz im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.
- (4) <sup>1</sup>Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

## **§ 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

<sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

## **§ 3 Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in der gleichen Tätigkeit oder im gleichen Arbeitsbereich eingestellt wird.
- (2) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

## **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung untersuchen zu lassen. <sup>2</sup>Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. <sup>3</sup>Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Arbeitnehmer und der Betreuten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers vornehmen zu lassen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.
- (3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) <sup>1</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## § 5 Allgemeine Pflichten

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein dienstliches Verhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.
- (2) <sup>1</sup>Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Arbeitnehmer erwartet, dass er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.  
  
<sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch die vermehrte Fürsorge ausgleichen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

## § 6 Pflicht zur Verschwiegenheit

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) <sup>1</sup>Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

## § 7 Belohnungen und Geschenke

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke für seine dienstlichen Handlungen weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

## § 8 Nebentätigkeit

<sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

## § 9 Personalakten

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. <sup>3</sup>Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. <sup>4</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. <sup>6</sup>Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen. <sup>7</sup>Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## § 10 Haftung

- (1) <sup>1</sup>Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.
- (2) <sup>1</sup>Wird durch einen Arbeitnehmer in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

## § 11 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. <sup>2</sup>Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 1/5

der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen hat oder

b) nicht wegen des Feiertages, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt ist und deswegen an einem anderen Tag der Woche seine regelmäßige Arbeitszeit erbringen muss.

- (2) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf durchschnittlich fünf Tage in der Woche zu verteilen. <sup>2</sup>Aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann sie auch auf durchschnittlich sechs Tage verteilt werden.
- (3) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen oder von bis zu 12 Monaten zugrunde zu legen.
- (4) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. <sup>3</sup>Die Dienstpläne sind, soweit es mit den Interessen der Betreuten vereinbar ist, so aufzustellen, dass lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist im Rahmen betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nachtdienst, Arbeit nach Dienstplan sowie (bei Teilzeitbeschäftigung nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit seiner Zustimmung) zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung zur Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG vereinbart werden.
- (7) <sup>1</sup>In ambulanten Pflegediensten, Kindertageseinrichtungen (Horte), Wohnheimen für behinderte Menschen und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind geteilte Dienste zulässig. <sup>2</sup>Näheres kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer erhält pro 30 geteilte Dienste einen zusätzlichen bezahlten freien Tag.
- (8) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. <sup>2</sup>Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>3</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. <sup>4</sup>Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 16 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt. <sup>5</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag zeitnah ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsstellen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz. <sup>2</sup>Ist das Tragen von Arbeitsschutzkleidung durch Gesetz oder durch Weisung des Arbeitgebers vorgeschrieben, gilt das Umkleiden als Arbeitszeit. <sup>3</sup>Schreibt der Arbeitgeber bestimmte Arbeitsbekleidung vor, ist durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen, in welchem Umfang das Umkleiden als Arbeitszeit bewertet wird.
- (10) <sup>1</sup>Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24.00 Uhr. <sup>2</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. <sup>3</sup>Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- (11) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
- (12) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11 Abs. 11 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 11 Absatz 11 Satz 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllt,
  - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - aa) 18 Stunden
  - bb) 13 Stundengeleistet wird.

<sup>3</sup>Die Wechselschichtzulage wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

<sup>4</sup>Die Schichtzulage wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

*Protokollnotiz zu Satz 2 Buchst. b):*

<sup>1</sup>Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. <sup>2</sup>Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. <sup>3</sup>Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

*Protokollnotiz zu § 11:*

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (2) <sup>1</sup>Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. <sup>3</sup>Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers überschritten werden.  
<sup>4</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.  
<sup>5</sup>In Einrichtungen, in denen die Versorgung und Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, dass alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens zwei zusammenhängenden Tagen gewährt werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).

## **§ 11a Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) bzw. die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Durch die Reduzierung der Arbeitszeit soll kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV entstehen.

<sup>3</sup>Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis fünf Jahre zu befristen. <sup>4</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Reduzierung zu stellen.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbaren wollen, können verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) <sup>1</sup>Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst beschäftigten Arbeitnehmer darf ausschließlich der Pausen

- a) soweit sie in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, täglich sieben Stunden und wöchentlich 38 Stunden,

b) soweit sie im Laboratoriumsdienst beschäftigt sind, täglich 7 1/2 Stunden und wöchentlich die regelmäßig tarifvertraglich gemäß § 11 Abs. 1 vereinbarte Arbeitszeit nicht überschreiten.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitnehmern, die überwiegend im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, ist außer einem vollen Ruhetag in der Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren.

<sup>2</sup>Im Radiumdienst ganztätig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen zu Dienstleistungen außerhalb des Radiumdienstes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

## § 13 Überstunden

- (1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht innerhalb der folgenden Woche ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. <sup>3</sup>Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzuzusagen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.
- (3) <sup>1</sup>Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. <sup>2</sup>Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) <sup>1</sup>Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. <sup>2</sup>Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
- (5) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>2</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie der Zeitzuschlag für Überstunden gezahlt. <sup>3</sup>Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (Stundenvergütung und Überstundenzuschlag nach § 16 Abs. 1a) gezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E12- E15 und S18, S17.1 und S17.2 (ausgenommen AW-Kr) erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch das Entgelt (§ 23) abgegolten.

## § 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (2) <sup>1</sup>Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup>Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

<sup>3</sup>Voraussetzung für die Anwendung der Sätze 1 und 2 ist bei Arbeitnehmern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

<sup>4</sup>Satz 1 und 2 gelten nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeitnehmers nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## § 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

- (1) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
- (2) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. <sup>2</sup>Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

## § 16 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt (§ 23) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
- a) für Überstunden in den Entgeltgruppen E1 bis E 8, sowie Beschäftigte, die laut Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag in der Entgeltgruppe E9 Fallgruppe 1 bis 4.3 eingruppiert sind, S2 bis S 8 sowie Kr 3a bis Kr 9a 25 v.H. des jeweiligen Stundensatzes, in den Entgeltgruppen E10, S9-S11 sowie Kr 9b-Kr 9d 20 v.H. des jeweiligen Stundensatzes, in den Entgeltgruppen E11-E15, S12-S18 sowie Kr 10a-Kr 12a 15 v.H. des jeweiligen Stundensatzes,
  - b) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,
  - c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag ohne Freizeitausgleich 135 v.H., bei Freizeitausgleich 35 v.H.,
  - d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H. des Stundensatzes.

<sup>2</sup>Die Stundensätze sind im Entgelttarifvertrag in den jeweiligen Tabellen ausgewiesen.

<sup>3</sup>e) Die Höhe des Zeitzuschlages für Nachtarbeit ist im Entgelttarifvertrag geregelt.

<sup>4</sup>Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. <sup>5</sup>Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt. <sup>6</sup>Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. <sup>7</sup>Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 6 zusammengerechnet.

- (2) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>2</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt neben Zulagen und Zuschlägen in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

<sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>4</sup>Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis e) gezahlt. <sup>7</sup>Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

<sup>5</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (3) <sup>1</sup>Die Stundenvergütung wird für jede Entgeltgruppe im Entgelttarifvertrag festgelegt. <sup>2</sup>Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Buchstabe a) ist die Überstundenvergütung.

## § 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter

- (1) <sup>1</sup>Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von dem Entgelt (§ 23), die für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Für jede Arbeitsstunde, die der Arbeitnehmer darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Entgeltes eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers; § 13 Abs. 1 bleibt unberührt.

<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist das Entgelt des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs.1) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu teilen.

<sup>4</sup>Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden.

- (2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sind.

## § 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. <sup>2</sup>Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. <sup>3</sup>Von dieser Regelung ausgenommen sind Arbeitnehmer, die ausschließlich zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten angestellt sind.
- <sup>4</sup>Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstenende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstenende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>5</sup>Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.
- (2) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anweisung des Arbeitgebers außerhalb der individuellen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anweisen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (3) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltabrechnung wird für Bereitschaftsdienst folgendes vereinbart:
- a) <sup>1</sup>Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- |                                                    |                     |
|----------------------------------------------------|---------------------|
| - bei einer Arbeitsleistung von 0 – 20 %           | zu 40 % (Stufe I)   |
| - bei einer Arbeitsleistung von mehr als 20 – 40 % | zu 65 % (Stufe II)  |
| - bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 – 49 % | zu 85 % (Stufe III) |
- b) <sup>1</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes wird betrieblich geregelt. <sup>2</sup>Die Regelungsabrede soll Festlegungen zur Zuweisung und zum Überprüfungsrythmus enthalten. <sup>3</sup>Grundlage für die Zuordnung müssen Erhebungen zur Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes von mindestens 6 Wochen sein. <sup>4</sup>Bis zum Abschluss der Erhebung werden die tatsächlich geleisteten aktiven Arbeitsstunden abgerechnet.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anweisung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer frei gewählten, dem Arbeitgeber zur Erreichbarkeit anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. <sup>3</sup>Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der max. Zeitraum zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme festgelegt werden. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anweisen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>5</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. <sup>7</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit kann in Einrichtungen der Pflege und Betreuung von Personen zur Gewährleistung der einheitlichen Betreuung die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes überschritten werden. <sup>8</sup>Innerhalb von acht Wochen darf dabei die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden.
- (5) <sup>1</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet. Wird nichts anderes durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt, werden der Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft (einschließlich der dabei geleisteten Aktivstunden) in Freizeit abgegolten. Sofern die Betriebsvereinbarung eine Vergütungsregelung enthält, wird die Rufbereitschaft zuzüglich der geleisteten Aktivstunden mit dem Stundensatz nach Absatz 6 und dem Überstundenzuschlag vergütet.
- (6) <sup>1</sup>Die Vergütung je Stunde entspricht dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des für den Arbeitnehmer jeweils geltenden Tabellenentgeltes.
- (7) <sup>1</sup>Insbesondere in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Wohnheimen für behinderte Menschen und bei Ferienfahrten kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes die tägliche Arbeitszeit mit Ausgleich über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, und zwar wie folgt:
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich. <sup>2</sup>Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich. <sup>3</sup>Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

<sup>4</sup>Hierbei darf in 6 Monaten die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten werden.

- (8) <sup>1</sup>In stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Wohnheimen für behinderte Menschen und bei Ferienfahrten kann abweichend von §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich auf bis zu maximal 24 Stunden aufgrund einer betrieblichen Regelung verlängert werden, wenn mindestens die die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird und wenn
- eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - eine Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und
  - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes erfolgen. <sup>2</sup>Hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit gelten die Grenzwerte aus Absatz 7. <sup>3</sup>Hierbei darf in 6 Monaten die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten werden.
- (9) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen der Regelungen zum Gesundheitsschutz gemäß Absatz 8 kann aufgrund einer betrieblichen Regelung für die in Absatz 6 genannten Einrichtungen die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal 60 Stunden;
  - bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal 54 Stunden zulässig ist.
- (10) <sup>1</sup>Die Anwendung der Regelungen zur Arbeitszeit nach Absatz 5 und 6 bedarf der schriftlichen Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 7 Abs. 7 ArbZG).
- (11) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Arbeitnehmer Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringert sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 4 bis 6 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

## § 19 unbesetzt

## § 20 Arbeitsversäumnis

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt (§ 23).
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>3</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>4</sup>Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
- (4) <sup>1</sup>Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird das Entgelt (§ 23) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage fortgezahlt.

## § 21 Beschäftigungszeit

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

- (2) <sup>1</sup>Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.
- (3) <sup>1</sup>Bei Einstellung eines bisher ehrenamtlich Tätigen kann die bisherige Tätigkeit, soweit sie nach Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit entspricht, als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

## § 22 Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist nach Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zu diesem Tarifvertrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmal der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) <sup>1</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Lohngruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe erfüllen. <sup>2</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>3</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
- <sup>4</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
- <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. <sup>1</sup>Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 1 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

## § 22a Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) <sup>1</sup>Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt für den Arbeitnehmer § 22c Abs. 1.
- (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 Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt für den Arbeitnehmer § 22c Abs. 1.

## § 22b unbesetzt

## § 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4), und hat

er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

- (2) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer n vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 ), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. <sup>2</sup>Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. <sup>3</sup>Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretungen ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.  
<sup>2</sup>Zu den Entgelten im Sinne des Satzes 1 gehören
- a) das Entgelt gemäß § 23,  
b) Zulagen
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## § 23 Entgelt

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält ein Entgelt. <sup>2</sup>Das Entgelt ist nach Stufen gestaffelt.
- (2) <sup>1</sup>Die Höhe des Entgelts wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

## § 23a Stufensteigerungen

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen E9 bis E15 umfassen fünf Stufen, die Entgeltgruppen E1 bis E8 jeweils sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Entgeltgruppen S1 bis S18 umfassen jeweils sechs Stufen. <sup>3</sup>Die Entgeltgruppen Kr3a bis Kr8a umfassen jeweils 6 Stufen. <sup>4</sup>Die Entgeltgruppen Kr9a bis Kr11a umfassen drei Stufen, beginnend mit Stufe drei. <sup>5</sup>Die Entgeltgruppe Kr11b umfasst drei Stufen, beginnend mit Stufe vier. <sup>6</sup>Die Entgeltgruppe Kr12a umfasst vier Stufen, beginnend mit Stufe drei.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der jeweils ersten Stufe der zutreffenden Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung, höchstens bis zur Stufe 5, berücksichtigen, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe 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>2</sup>Die Beschäftigten erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt der neuen Stufe.

<sup>3</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz  
b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bis zu 6 Wochen  
c) Zeiten des bezahlten Urlaubs/genehmigten Sonderurlaubs

<sup>4</sup>Zeiten der Unterbrechung auf Grund der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie sonstige Unterbrechungen, die nicht unter die in a) bis c) Sachverhalte fallen, werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>5</sup>Zeiten, in denen der Arbeitnehmer mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten beschäftigt war, werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

## § 24 unbesetzt

## § 25 unbesetzt

## § 26 unbesetzt

## § 27 unbesetzt

## § 28 unbesetzt

## § 29 unbesetzt

## § 30 Gefahrenzulage

<sup>1</sup>Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben, sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten eine Gefahrenzulage, deren Höhe im Entgelttarifvertrag festgelegt wird.

## § 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss

- (1) <sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch Sterilisation oder durch nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, es sei denn, dass er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

<sup>2</sup>Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. <sup>3</sup>Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

- (2) <sup>1</sup>Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 26. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt.

<sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger sowie an die Agentur für Arbeit abzuführen sind.

<sup>3</sup>Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

- (3) <sup>1</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich nicht freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber einen Zuschuss bei dem der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt wird.

<sup>2</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber als Zuschuss den Differenzbetrag, der sich aus dem tatsächlich gezahlten Krankengeld der Krankenkasse und des Nettoentgeltes ergibt. <sup>3</sup>Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.

- (4) <sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne der Reichsversicherungsordnung wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- (5) <sup>1</sup>In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuss zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.
- (6) <sup>1</sup>Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

<sup>1</sup>Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge der durch die gleiche Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeiten sechs Monate hindurch voll gearbeitet hat.

- (7) <sup>1</sup>Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, so wird der Zuschuss zum Krankengeld so gewährt, wie wenn diese Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet gewesen wäre.
- (8) <sup>1</sup>Die Höhe der Krankenbezüge bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Entgelt § 23 einschließlich Leistungsansprüche aus den §§ 16, 18 und 30), den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.
- (9) <sup>1</sup>Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer
  - a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
  - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
  - c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

<sup>2</sup>Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.

- (10) <sup>1</sup>Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. <sup>2</sup>Bei der Verfolgung der Schadenersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

## § 32 Jubiläumswendung

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumswendung. <sup>2</sup>Die Höhe der Zuwendung wird im Entgelttarifvertrag vereinbart. <sup>3</sup>Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. <sup>4</sup>Die Jubiläumswendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Vollendet ein Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.
- (3) <sup>1</sup>Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so wird die Jubiläumswendung dem Sterbegeldberechtigten gewährt.

*Protokollnotiz zu Abs. 1:*

<sup>1</sup>Nach § 21 Abs. 2 und 3 anerkannte Zeiten gelten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

## § 33 Sterbegeld

- (1) <sup>1</sup>Beim Tode des Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

- (2) <sup>1</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und sowie für zwei weitere Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt.
- (3) <sup>1</sup>Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:
- a) der überlebende Ehegatte bzw. der/die Lebenspartner/in gem. LPartG oder
  - b) die Kinder oder
  - c) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
  - d) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
  - e) Stiefkinder,

wenn sie zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben.

## § 34 Reisekostenvergütung

<sup>1</sup>Als Reisekostenvergütung für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise oder ganz im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und
- c) Fahrkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass

sind die für den jeweiligen Organisationsbereich festgelegten Regelungen in Anlehnung an die öffentlichen Reisekostenbestimmungen des Bundes, der Länder und Gemeinden anzuwenden.

## § 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern nachfolgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- er nicht in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Arbeiterwohlfahrt steht;
- im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2. Satz 1 SGB IV - nicht geringfügig beschäftigt oder als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei ist oder der nebenberuflich tätig ist;
- die vereinbarte Probezeit (§ 3) absolviert hat;
- einen schriftlichen Antrag zur Aufnahme (Abs. 5) gestellt hat;
- die evtl. vorgesehene eigene Beteiligung selber trägt;
- das 17. Lebensjahr am Tage der Aufnahme vollendet hat;
- die gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Zeit der Anwartschaft während der Beschäftigungszeit noch erfüllen kann.

<sup>2</sup>Die vorgenannten Voraussetzungen werden bei einer Versicherung in einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse gem. Abs. 4 durch die dort zu beachtenden Satzungsbestimmungen ersetzt.

- (2) <sup>1</sup>Die Anwartschaft ist als erfüllt anzusehen, wenn eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten bis zum Erreichen des in § 39 Abs.3 genannten Lebensjahres möglich ist.
- (3) <sup>1</sup>Die Leistungen in bereits bestehende vom Arbeitgeber eingerichtete zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden bei der Ermittlung des Zuschusses des Arbeitgebers gem. der Abs. 4, 5 oder 6 angerechnet.
- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch des Arbeitnehmers ist in vollem Umfang erfüllt, wenn der Arbeitgeber für ihn eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse abgeschlossen hat, deren Beitragsbedingungen und Leistungen für den Arbeitnehmer den Leistungen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst entsprechen.
- (5) <sup>1</sup>Der Anspruch des Arbeitnehmers ist ferner in vollem Umfang erfüllt, sofern der Arbeitgeber für seinen Geschäftsbereich einen Gruppenversicherungsvertrag beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. - VBLU - abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Die Beitragsanteile dazu werden vom Arbeitgeber mit zwei Drittel - höchstens 1,0 v.H. - und vom Arbeitnehmer mit ein Drittel - höchstens 0,5 v.H. - auf der Grundlage der jeweils gezahlten monatlichen Entgeltes (§ 23) einschließlich der Zulage gem. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen (Bemessungsgrundlage) erbracht.

<sup>3</sup>Wird die nach Abs. 1 vereinbarte Wartezeit (Probezeit § 3) nach dem Ersten eines Kalendermonats erfüllt, beginnt die Versicherung beim VBLU erst mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats; das gleiche gilt für die Berechnung der Beitragsanteile.

<sup>4</sup>Für Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt hat, oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuss des Arbeitgebers anteilig. <sup>5</sup>Das gleiche gilt für den Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

*Protokollnotiz zu Absatz 5:*

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Anspruch des Arbeitnehmers und/oder seiner Hinterbliebenen auf Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erfüllt ist, sofern der Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) auf der Basis seiner Satzung eine Auszahlung als Kapitalisierung der Rentenansprüche an den zur Zeit der Auszahlung Berechtigten vorgenommen hat.

(6) <sup>1</sup>Der Anspruch des Arbeitnehmers ist ferner in vollem Umfang erfüllt, wenn Verträge mit anderen Versorgungseinrichtungen bestehen. <sup>2</sup>Die Bereitschaft dazu muss vom Arbeitgeber ausdrücklich bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später schriftlich erklärt werden. <sup>3</sup>Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine solche Erklärung besteht nicht.

<sup>4</sup>Im Falle des Unterabs. 1 werden die Beitragsanteile dazu vom Arbeitgeber mit zwei Drittel - höchstens 1,0 v.H. - und vom Arbeitnehmer mit einem Drittel - höchstens 0,5 v.H. auf der Grundlage des jeweils gezahlten monatlichen Entgeltes (§ 23) einschließlich der Zulage gem. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen (Bemessungsgrundlage) erbracht.

<sup>5</sup>Wird die nach Abs. 1 vereinbarte Wartezeit (Probezeit § 3) nach dem Ersten eines Kalendermonats erfüllt, beginnt die Versicherung bei einer anderen Versorgungseinrichtung erst mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats; das gleiche gilt für die Berechnung der Beitragsanteile.

<sup>6</sup>Für Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt hat, oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuss des Arbeitgebers anteilig. <sup>7</sup>Das gleiche gilt für den Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

*Protokollnotiz:*

<sup>1</sup>Soweit die Höchstbeiträge gemäß Abs. 6 des MTV-AWO-S nicht überschritten werden, und die Satzungen der Versorgungsträger dies zulassen, ist es möglich, ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer eine Beitragserhöhung vorzunehmen.

(7) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die die Anwartschaft nicht erfüllen können, erhalten den Zuschuss des Arbeitgebers als Leistung für eine entsprechende, bereits bestehende eigene Versicherung, sofern der Arbeitgeber diese ausdrücklich bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später schriftlich anerkannt hat.

<sup>2</sup>Im übrigen gelten die Bestimmungen des Abs. 6 sinngemäß.

(8) <sup>1</sup>Günstigere Regelungen bleiben unberührt.

*Protokollnotiz:*

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten, sofern sich die Beitragsbedingungen im Öffentlichen Dienst verändern.

2. <sup>1</sup>Für den Fall, dass Gliederungen und Betriebe der Arbeiterwohlfahrt aufgrund der Anwendung des § 35 MTV-AWO-S in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, verpflichten sich die Tarifparteien, unverzüglich Verhandlungen über Abhilfemaßnahmen in konkreten Fällen aufzunehmen.

## **§ 36 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub.

(2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden Zusatzurlaub im Umfang von einem Arbeitstag.

(3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaub im Umfang von vier Arbeitstagen.

- (4) <sup>1</sup>Sozialarbeiter/innen und Sozialbetreuer/innen erhalten einen Zusatzurlaub, im Umfang von drei Arbeitstagen, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.
- (5) <sup>1</sup>Zusatzurlaub wird nur bis insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Übersteigt der Gesamturlaub die Höchstdauer gemäß Satz 2, entfällt der Anspruch auf weiteren Zusatzurlaub.
- <sup>4</sup>Satz 1 bis 3 sind auf den Zusatzurlaub nach SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.
- <sup>5</sup>Absatz 2 bis 4 und Absatz 5 Satz 2 gilt Absatz 6 entsprechend.
- (6) <sup>1</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.
- <sup>3</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach § 36 Abs. 3 und 4 MTV-AWO-S.
- <sup>4</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach § 36 Abs. 3 und 4 MTV-AWO-S.
- <sup>5</sup>Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.
- <sup>6</sup>Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (7) <sup>1</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (8) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 8 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
- (9) <sup>1</sup>Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub.
- (10) <sup>1</sup>Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. <sup>2</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. <sup>3</sup>Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>4</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>5</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. <sup>6</sup>Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. <sup>7</sup>In diesem Fall ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen. <sup>8</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. <sup>9</sup>Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 8 noch zustehen würde.
- (11) <sup>1</sup>Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- <sup>2</sup>Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. <sup>3</sup>In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt.
- (12) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf

die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird.

- (13) <sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung des Entgeltes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.
- (14) <sup>1</sup>Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. <sup>2</sup>Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten.
- <sup>3</sup>Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (15) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## § 37 Urlaubsentgelt

- (1) <sup>1</sup>Als Urlaubsentgelt erhält der Arbeitnehmer
- das Entgelt nach § 23,
  - Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind (z.B. Zulagen gemäß Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen, Gefahrenzulagen gemäß § 30, sowie andere Zulagen, die als fester Bestandteil des monatlichen Bruttoentgeltes gezahlt werden), und Überstundenpauschalvergütungen,
  - für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.
- (2) <sup>1</sup>Der Aufschlag gemäß Absatz 1 Buchst. c) beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 16 Abs. 1 Buchst. b) bis f), der Stundenvergütungen soweit sie für geleistete Überstunden gezahlt worden sind sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.
- <sup>2</sup>Dabei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt,
- in denen nicht wenigstens für einen Tag Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge zugestanden haben,
  - die vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegen.
- <sup>3</sup>Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.
- <sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>5</sup>Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.
- <sup>6</sup>Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Satz 2 gilt entsprechend.
- <sup>7</sup>Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Entgelterhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 1 um 80 v.H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vohundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

## § 37a Urlaubsgeld

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, sofern er nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 S.1 SGB VI - geringfügig beschäftigt ist oder als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei oder nebenberuflich tätig ist oder aufgrund von Maßnahmen im Sinne des § 16 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB III und §§ 443 ff. SGB III beschäftigt ist, wenn er wegen gesetzlicher Bestimmungen oder bindender Beschlüsse für den jeweiligen Sozialhilfeträger die vollständige Finanzierung der Entgelte durch Drittmittel nicht erfolgt,

erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

- am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und

2. seit dem 1. Januar ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat  
und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge hat.

<sup>2</sup>Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld bzw. wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Entgelt (§ 23) für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

<sup>3</sup>Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 16 des Bundeselterngeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

- (2) <sup>1</sup>Der Saisonarbeitnehmer erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Unterabsatz 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.
- (3) <sup>1</sup>Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

#### Protokollnotizen:

1. <sup>1</sup>Das Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am ersten Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.
2. <sup>1</sup>Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Durchführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
- (4) <sup>1</sup>Die Höhe des Urlaubsgeldes ist im Entgelttarifvertrag geregelt.
- (5) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeitnehmer zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen.
- (6) <sup>1</sup>Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des Abs. 1 Satz 3 wird das Urlaubsgeld mit dem ersten Entgelt (§ 23) nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.
- (7) <sup>1</sup>Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

## § 38 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau, der Lebenspartnerin gem. LPartG 1 Arbeitstag
  - b) Tod des Ehegatten bzw. der/des Lebenspartner/in gem. LPartG, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
  - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
  - d) 25-, 40- und 50 jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
    - bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

- f) <sup>1</sup>Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
- (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 Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Den gewählten Vertretern der vertragsschließenden Gewerkschaft wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahre unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.
- <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (4) <sup>1</sup>In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.
- <sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.
- (5) <sup>1</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (6) <sup>1</sup>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 Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

*Protokollnotiz:*

<sup>1</sup>Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 5 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

## **§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze**

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet durch
- a) Kündigung,
  - b) gegenseitigem Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
  - c) Erreichung der Altersgrenze.
- (2) <sup>1</sup>Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit
- bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,
- nach einer Beschäftigungszeit
- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| von mehr als einem Jahr    | sechs Wochen, |
| von mindestens fünf Jahren | drei Monate,  |
| von mindestens acht Jahren | vier Monate,  |
| von mindestens zehn Jahren | fünf Monate,  |

von mindestens zwölf Jahren      sechs Monate    zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (3) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat.
- (4) <sup>1</sup>Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (5) <sup>1</sup>Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.
- (6) <sup>1</sup>Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

### **§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

- (1) <sup>1</sup>Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat.
- <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. <sup>5</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit alle Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitraum folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
- <sup>6</sup>Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. <sup>7</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (2) <sup>1</sup>Erhält der Arbeitnehmer keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Abs. 2). <sup>2</sup>Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeitnehmer. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
- <sup>4</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

*Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:*

<sup>1</sup>Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Satz 6 durch Gutachten des Arztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

## § 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

<sup>1</sup>Ist die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt und lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (§ 39).

## § 41 Außerordentliche Kündigung

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfaht anzusehen.

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>2</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>3</sup>Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## § 42 Zeugnis

(1) <sup>1</sup>Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. <sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) <sup>1</sup>Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über das zuletzt bezogene Entgelt auszuhändigen.

## § 43 unbesetzt

## § 44 Sachbezüge

(1) <sup>1</sup>Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den laut Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet. <sup>2</sup>Sofern bei rechtzeitiger Abmeldung von der Verpflegung an dienstfreien Tagen oder ausnahmsweise aus in der Einrichtung liegenden Gründen sowie während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen wird, ist anstelle der Verpflegung für jeden Tag eine Entschädigung in Höhe der festgesetzten Bewertungssätze der Sachbezüge zu zahlen.

(2) <sup>1</sup>Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

(3) <sup>1</sup>Werden für den Arbeitnehmer aufgrund des § 30 Infektionsschutzgesetz eine Verkehrs- oder Berufsbeschränkung oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind für das externe Personal die Verpflegung und Unterkunft wie für das interne Personal zu gewähren. <sup>2</sup>Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfaht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

## § 45 Schutz- und Arbeitskleidung

(1) <sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.

(2) <sup>1</sup>Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.

(3) <sup>1</sup>Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

## § 46 Zuwendung

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Entgeltfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist;
  - und
  2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat
  - oder
  - im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;
  - und
  3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges der Altersrente nach § 35 SGB VI oder in Folge verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 39a oder wegen des Bezugs der Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Arbeitnehmer, Auszubildender oder Praktikant im Dienst der AWO gestanden hat. <sup>2</sup>Absatz 1 gilt nicht.
- (3) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,
1. wenn der Arbeitnehmer wegen
    - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
    - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
    - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat;
  2. wenn die Arbeitnehmerin wegen
    - a) Schwangerschaft,
    - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- (4) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegt.

### Protokollnotizen zu § 46:

1. <sup>1</sup>Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfasst eine Tätigkeit beim Bundesverband e. V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.
2. <sup>1</sup>Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
3. <sup>1</sup>Die Anspruchsvoraussetzung für die Zuwendung erfüllt auch der Arbeitnehmer, der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum zivilen Ersatzdienst nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland ruht oder geruht hat.

## § 47 Höhe der Zuwendung

- (1) <sup>1</sup>Die Höhe der Zuwendung beträgt: 61,60 v.H. der Bemessungsgrundlage
- (2) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage ist das Entgelt einschließlich der Gefahrenzulage das dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.  
  
<sup>2</sup>Bei dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.
- (3) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse oder während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeldgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Monat, für den der Arbeitnehmer weder Bezüge (Entgelt, Krankenbezüge, Urlaubsentgelt etc.) aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse zur Arbeiterwohlfahrt noch während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeldgesetz erhalten hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeldgesetz bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes.
- (4) <sup>1</sup>Bruchteile von Euro-Cent, die sich bei der Berechnung nach den Absätzen 1 und 2 ergeben, werden abgerundet.
- (5) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gewährt worden ist.
- (6) <sup>1</sup>Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.
- (7) <sup>1</sup>In den Fällen des § 46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

## § 48 Vermögenswirksame Leistungen

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung erhält der Arbeitnehmer 6,65 Euro je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs gegen den Arbeitgeber hat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer die erforderlichen Angaben mitteilt. <sup>3</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

## § 49 unbesetzt

## § 50 Fortbildung

- (1) <sup>1</sup>Wird ein Arbeitnehmer auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
  - a) dem Angestellten, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 23) fortgezahlt und
  - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin
  - a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monatengekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,
  - a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
  - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
  - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

## § 51 unbesetzt

## § 52 unbesetzt

## § 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen

<sup>1</sup>Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenzen in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 (3) des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

## § 54 Ausschlussfrist

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
- (2) <sup>1</sup>Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden.

## § 55 Auflegung der Tarifverträge

<sup>1</sup>Die Tarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

## § 56 Besitzstandswahrung

<sup>1</sup>Für Arbeitnehmer, für die bei in Kraft treten dieses Tarifvertrages günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen gelten, bleiben diese bestehen.

## § 57 Übergangsvorschriften

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die am 30.06.09 Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 (§ 29 BAT-O) hatten, erhalten den Differenzbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 als Besitzstandszulage fortgezahlt, so lange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.
- (2) <sup>1</sup>Für bis Juni 2009 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile (Ortszuschlag der Stufen 3 ff., Sozialzuschlag gem. §§ 26 und 28 BMT-AW O) in der für Juni 2009 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Unterbrechungen wegen Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt für die Sozialzuschläge nach § 28 Abs. 2 BMT-AW O in der am 31.08.2004 geltenden Fassung.
- (3) <sup>1</sup>Bei der Berechnung der Zuwendung nach § 47 Abs. 2 werden die Zulagen nach Abs.1 und 2 mit berechnet.

## § 58 Zu ersetzende Regelungen

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag löst folgende Tarifverträge ab:

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifrechtliche Vorschriften (BMT-AW-O)  
Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 22.04.1977  
Zusatztarifvertrag zum ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften (BMT-AW-O, Zusatz TV-AW-O) vom 25.03.1991  
Übergangstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV-BUND-Ost) vom 23.12.2004  
Sächsischen Tarifvertrag vom 11.11.2005  
Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit vom 18.12.2007  
Sächsischer Tarifvertrag vom 18.05.2009  
Tarifvertrag Entgelterhöhung und Überleitung vom 30.11.2011  
TVÜ Ergänzungstarifvertrag vom 30.11.2011  
Tarifvertrag Stufensteigerung vom 01.11.2013

- (2) <sup>1</sup>Durch den Abschluss der Tarifverträge MTV-AW-S vom 1. November 2016 und TV Entgelt-AWO-S vom

1. November 2016 entstehen für die Beschäftigten die unter den Geltungsbereich des TV Entgelterhöhung und Überleitung vom 30. November 2011 in Verbindung mit dem TVÜ Ergänzungstarifvertrag vom 14. Mai 2012 fallen keine neuen Ansprüche aus tatsächlich zurückgelegten Beschäftigungszeiten. <sup>2</sup>Die Regelungen zur Überleitung aus dem Tarifvertrag Entgelterhöhung und Überleitung vom 30. November 2011 und dem TVÜ Ergänzungstarifvertrag vom 14. Mai 2012 bleibt die Grundlage für die Stufenzuordnung der zum Zeitpunkt der Überleitung beschäftigten Arbeitnehmer.

## § 59 Sprechklausel

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, Streitfragen, die sich aus der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben und die insbesondere auch die Umsetzung der durchgeschriebenen Fassungen des Mantel- und Entgelttarifvertrages betreffen, möglichst einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.
- (2) Die Sprechklausel ersetzt nicht die sich aus den Tarifverträgen ergebenden Mitbestimmungstatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes

## § 60 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. November 2016 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsabschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Tarifvertrages im Übrigen unberührt.

---

Dirk Reinke  
Vorsitzender

Für den Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V.

---

Oliver Greie  
Landesbezirksleiter

---

Bernd Becker  
Fachbereichsleiter

---

Thomas Mühlberg  
Verhandlungsführer  
Gewerkschaftssekretär

für die  
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

## **Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S**

- **Teil I**

### **A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

1. Geschäftsstellen und Verwaltung
2. Hausmeisterinnen, Hausmeister
3. Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste
4. Stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe

### **B. Sozial- und Erziehungsdienst**

### **C. Ärztlicher Dienst**

### **D. Arbeitnehmer in medizinischen Assistenzberufen und medizinisch-technischen Berufen**

### **E. Wirtschaftspersonal**

- **Teil II Entgeltordnung für Arbeitnehmer im Pflegedienst**

### **A. Pflegepersonal in Krankeneinrichtungen**

### **B. Pflegepersonal in Heimen**

### **C. Pflegepersonal in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten**

# Teil I

## A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

### 1. \_\_\_\_\_ **Geschäftsstellen und Verwaltung**

#### **Entgeltgruppe E2:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern.

#### **Entgeltgruppe E3:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die einfache Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

(Einfache Kenntnisse und Fertigkeiten sind solche, wie sie in der Regel durch eine gründliche Einarbeitung erworben werden. Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

#### **Entgeltgruppe E5:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

(Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse, z.B. über Vorschriften, Arbeitsorganisation usw., wie sie durch tätigkeitsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen oder entsprechende berufliche Erfahrung erlangt werden können. Die näheren Kenntnisse können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

#### **Entgeltgruppe E6:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen hat, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern.)

#### **Entgeltgruppe E8:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen hat, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern, oder sie ergibt sich aus dem Erfordernis weiterer Berufserfahrung, Berufsbildung oder der Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet.)

#### **Entgeltgruppe E9:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen erfordern.

(Das Erfordernis der selbständigen Leistungen und der damit verbundenen Entscheidungen liegt dann vor, wenn das Erreichen des jeweiligen Arbeitsergebnisses nicht durch Einzelanweisung gelenkt oder kontrolliert wird. Das Fehlen der Unterschriftsbefugnis im Sinne der Außenvertretung steht dem nicht entgegen. Der Umfang der Tätigkeiten ist dann nicht unerheblich, wenn er mindestens ein Drittel ausmacht.)

#### **Entgeltgruppe E10:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern und mit erhöhter Verantwortung oder Koordinationsaufgaben verbunden sind.

(Gründliche und umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der im jeweiligen Arbeitsvorgang anzusetzenden Fachkenntnisse der Tiefe oder der Breite nach. Mit der Anforderung an diese Tätigkeiten ist ein entsprechendes Maß an Verantwortung verbunden.)

(Erhöhte Verantwortung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer dafür einstehen muss, dass in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig

ausgeführt werden. Koordinationsaufgaben liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Erreichung eines Arbeitsergebnisses die Arbeitsabläufe, -inhalte oder -ergebnisse anderer Arbeitnehmer aufeinander abstimmen oder miteinander in Einklang bringen muss.)

2. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen und Durchführungsverantwortung verlangen.

(vgl. Klammerzusatz zu EntgGr. E10 FG 1)

(Die Durchführungsverantwortung setzt Kompetenzen im Sinne der 2. Delegationsstufe voraus. Danach hat der Arbeitnehmer die Aufgabe, fachpolitische, betriebswirtschaftliche oder organisatorische Vorgaben zu treffen, die Personalführung für ihm zugeordnete Arbeitnehmer auszuüben sowie die Außenvertretung für seinen Fachbereich wahrzunehmen. Er trägt damit die Verantwortung für einen komplexen Arbeitsbereich sowie für das Arbeitsergebnis anderer Arbeitnehmer.)

### **Entgeltgruppe E11:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern und mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung verbunden sind.

(Die besondere Schwierigkeit liegt dann vor, wenn die zu erledigenden Arbeitsleistungen den Einsatz eines verbreiterten Kenntnisstandes z.B. in Form von besonderen Erfahrungen oder Spezialkenntnissen erfordern. Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich z.B. aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerbetrieblichen Bereich oder Dritte ergeben.)

2. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der EntgGr. E10 FG 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

(vgl. Klammerzusatz zu EntgGr. E10 FG 2)

### **Entgeltgruppe E13:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang eine besondere Bedeutung für die Unternehmensentwicklung haben.

(Die Tätigkeit liegt z.B. dann vor, wenn zur Ausübung üblicherweise eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich ist)

2. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der EntgGr. E11 FG 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

(vgl. Klammerzusatz zu EntgGr. E10 FG 2)

### **Entgeltgruppe E14:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang eine besondere Bedeutung für die Unternehmensentwicklung haben und mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sind.

2. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der EntgGr. E13 FG 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

(vgl. Klammerzusatz zu EntgGr. E10 FG 2)

### **Entgeltgruppe E15:**

1. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der EntgGr. E14 FG 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

(vgl. Klammerzusatz zu EntgGr. E10 FG 2)

# Teil I

## A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

### 2. \_\_\_\_\_ Hausmeisterinnen, Hausmeister

#### Entgeltgruppe E5:

1. Hausmeister, soweit nicht höher eingruppiert.

#### Entgeltgruppe E6:

1. Hausmeister mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Tätigkeit Fachkenntnisse aus mindestens zwei handwerklichen Ausbildungsberufen/Industrieberufen erfordert.)

#### Entgeltgruppe E8:

1. Hausmeister mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Die Vielseitigkeit ist z.B. gegeben, wenn die gründlichen Fachkenntnisse auf mehreren Gebieten oder wenn administrative Teilaufgaben bezogen auf das Arbeitsgebiet zu erbringen sind.)

#### Entgeltgruppe E9:

1. Hausmeister mit Tätigkeiten, die sich durch Umfang oder Schwierigkeit aus der EntgGr. E8, FG 1 herausheben.

## **Teil I**

### **A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

#### **3. \_\_\_\_\_ Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste\*)**

\*) Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste bündeln Dienste unterschiedlicher Art. Dazu gehören unter anderem die Krankenpflege, die Haushaltspflege, Hilfen zur Förderung der Mobilität von Betreuten, Hilfen zur Erleichterung der Kommunikation; Unterstützung, Ergänzung oder Ersatz der die Kinder versorgenden Elternteile; Mahlzeitendienste und andere mobile Dienste. Entsprechend dieser Struktur sind die Tätigkeitsmerkmale in Analogie zum pflegerischen Bereich, zum Sozialdienst und zum Wirtschaftsdienst zu sehen.

#### **Entgeltgruppe E2**

1. Arbeitnehmer ohne entsprechende Ausbildung, die persönliche und pflegerische Betreuung einschließlich Versorgung des Haushalts und Instandhaltung der Wohnung nach Anweisung wahrnehmen.

2. Arbeitnehmer als Helfer ohne Ausbildung unter Anleitung.

#### **Entgeltgruppe E5**

1. Haus- und Familienpfleger nach abgeschlossener entsprechender Ausbildung.

#### **Entgeltgruppe E6**

1. Haus- und Familienpfleger nach erlangter staatlicher Anerkennung.

#### **Entgeltgruppe E9**

1. Leiter von ambulanten Diensten mit bis zu sechs Arbeitnehmern, die keine Pfl egetätigkeit wahrnehmen.

#### **Entgeltgruppe E10**

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als sechs Arbeitnehmern, die keine Pfl egetätigkeit wahrnehmen.

#### **Entgeltgruppe E11**

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 30 Arbeitnehmern, die keine Pfl egetätigkeiten wahrnehmen.

#### **Entgeltgruppe E12**

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 50 Arbeitnehmern, die keine Pfl egetätigkeiten wahrnehmen.

#### **Entgeltgruppe E13**

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 100 Arbeitnehmern, die keine Pfl egetätigkeiten wahrnehmen.

## **Teil I**

### **A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

#### **4. \_\_\_\_\_ stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe**

##### **Entgeltgruppe E9**

1. Leiter von Einrichtungen mit bis zu sechs Arbeitnehmern

##### **Entgeltgruppe E10**

1. Leiter von Einrichtungen mit mehr als sechs Arbeitnehmern

##### **Entgeltgruppe E11**

1. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern

##### **Entgeltgruppe E12**

1. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern

##### **Entgeltgruppe E13**

1. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern

# Teil I

## B. Sozial- und Erziehungsdienst

### Entgeltgruppe S2

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Arbeitnehmer als Helfer ohne Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3a)

### Entgeltgruppe S3

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Arbeitnehmer als Helfer im Sozial- und Erziehungsdienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung oder die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3a)

### Entgeltgruppe S4

1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

2. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Erzieher mit staatlicher Anerkennung

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

3. Arbeitnehmer im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

### Entgeltgruppe S5

1. Arbeitnehmer im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- und Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr.1)

Protokollerklärung:

Ausbilder und Betreuer im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst nach Ablegen ihrer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation werden den Arbeitnehmern der Entgeltgruppe S5 FG 1 gleichgestellt.

2. Arbeitnehmer im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S10 FG 1, bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 13)

## **Entgeltgruppe S6**

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

## **Entgeltgruppe S7**

1. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

## **Entgeltgruppe S8**

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 13)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen in der Entgeltgruppe, S13 FG 1 bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 4 und 13)

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)

4. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5)

5. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 7)

6. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

7. Arbeitnehmer in offenen Einrichtungen für Behinderte als Leiter von Gruppen

## **Entgeltgruppe S9**

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlichen, koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Arbeitnehmer, mindestens der Entgeltgruppe S8 FG 3.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4 und 8)

### **Entgeltgruppe S10**

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 13 und 14)

2. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

3. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

### **Entgeltgruppe S11**

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

### **Entgeltgruppe S12**

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)

2. Arbeitnehmer als Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als sechs Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

### **Entgeltgruppe S13**

1. Handwerksmeister/Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe S10, FG 1 herausheben

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 13)

2. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

4. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

5. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

6. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 10)

### **Entgeltgruppe S14**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidungen zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16)

### **Entgeltgruppe S15**

1. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

4. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

5. Arbeitnehmer als Leiter von Erziehungsheimen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 10)

6. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 9 und 10)

5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, 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 S12, FG 1 heraushebt

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1, 11 und 12)

### **Entgeltgruppe S16**

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

4. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

5. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

### **Entgeltgruppe S17**

1. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

2. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

3. Arbeitnehmer als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 9 und 10)

4. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind,

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 9 und 10)

5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S12, FG 1 heraushebt

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1, 11 und 12)

6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit

7. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

### **Entgeltgruppe S18**

1. Arbeitnehmer als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 9 und 10)

2. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S17 FG 5 heraushebt,

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

## **Teil I**

### **C. Ärztlicher Dienst**

Ärztlicher Dienst in Krankenhäusern und ihnen gleichzusetzenden Einrichtungen, in die Patienten eingewiesen werden und in ärztlicher Behandlung stehen.

#### **Entgeltgruppe E14**

1. Ärzte,

die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 17)

2. Ärzte

3. Apotheker als Leiter von Apotheken

4. Apotheker

#### **Entgeltgruppe E15**

1. Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit

2. Ärzte, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens sechs Ärzte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 17 und 18)

3. Ärzte, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind:

- Anästhesie,
- Pathologie,
- Röntgenologie,
- Zentrallaboratorium,

4. Ärzte, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereiches leiten und überwiegend in diesem Funktionsbereich tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 19)

5. Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 18)

6. Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 18)

## **Teil I**

### **D. Arbeitnehmer in medizinischen Assistenzberufen und medizinisch-technischen Berufen**

#### **Entgeltgruppe E2ü**

1. Desinfektionshelfer, soweit nicht höher eingruppiert

#### **Entgeltgruppe E2**

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Apothekenhelfern.
2. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Arzthelfern.
3. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern.
4. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

#### **Entgeltgruppe E3**

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Audiometristen.
2. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten.
3. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Krankengymnasten.
4. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Logopäden.
5. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Orthoptisten.
6. Apothekenhelfern mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 20)

7. Arzthelfern mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
8. Masseure mit entsprechender Tätigkeit.
9. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.
10. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
11. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
12. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit einer Handwerker- oder Facharbeiter.

#### **Entgeltgruppe E5**

1. Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Taxieren, Mitwirkung bei Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 20)

2. Arzthelfern mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich, Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von cytologischen Präparaten oder gleich schwierige Einfärbungen.)

3. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung.

4. Masseure, Masseuse und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseuse und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

5. Masseure mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, in dieser Tätigkeit.

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

6. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.

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

7. geprüfte Desinfektoren

8. Bandagisten, soweit nicht höher eingruppiert

9. Orthopädiemechaniker, soweit nicht höher eingruppiert

10. Staatlich geprüfte Schwimmmeister

## **Entgeltgruppe E6**

1. Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelfer oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Apothekenhelfern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 20 und 21)

2. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

3. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit

4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

5. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

6. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

7. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

8. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

9. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

10. Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseurinnen und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

11. Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseurinnen und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E5 FG 5 oder 6 erfüllen.

12. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistungen bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

13. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

14. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

15. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung.

16. Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

17. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Sprachtherapeuten

## **Entgeltgruppe E8**

1. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 2 erfüllen.

2. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 4 oder als Beschäftigungstherapeuten in Gruppen für behinderte Menschen im Sinne § 2 SGB IX tätig sind.

3. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 9 erfüllen.

4. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 11 erfüllen.

5. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 13 erfüllen.

6. Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseurinnen und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

7. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie.

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungs-physiologische Untersuchungen.

Virusisolierungen oder ähnliche schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie).

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle.

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

8. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe E6 FG 19 erfüllen.

## **Entgeltgruppe E9**

1. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Krankengymnasten oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

4. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

5. Sprachtherapeuten mit staatlicher Prüfung sowie staatlicher Anerkennung der staatlichen Anerkennung

## **Entgeltgruppe E10**

1. Leitende Krankengymnasten denen mindestens 16 Krankengymnasten oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 33)

2. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch technische Gehilfinnen oder sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

# Teil I

## E. Wirtschaftspersonal

### Entgeltgruppe E2

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Wirtschaftlern.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

2. Wirtschaftsgehilfen mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

3. Arbeitnehmer mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen)

4. Arbeitnehmer mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche

### Entgeltgruppe E2ü

1. Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist

Beispiele:

1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht höher eingruppiert

1.2 Hilfsarbeitnehmer in Druckereien, soweit nicht höher eingruppiert

1.3 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingruppiert

1.4 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten

1.5 Arbeitnehmer, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren

1.6 Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche/Hilfsköche, soweit nicht höher eingruppiert

1.7 Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht höher eingruppiert

1.8 Arbeitnehmer, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschine, Gemüseputzmaschine, Geschirrspülmaschine) arbeiten

1.9 Pförtner

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69)

2. Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten im ambulanten Sozial- und Gesundheitsdienst, z.B. einfache Arbeiten im Haushalt, wie Küchenhilfsarbeiten (Gemüseputzen, Kartoffelschälen, Geschirrspülen), Haus- und Wohnungsreinigung, Waschen, Plätten, Zutragen von Speisen usw.

3. Angelernte Arbeitnehmer, das sind Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern

Beispiele:

3.1 Arbeitnehmer an Bürovervielfältigungsmaschinen, soweit nicht höher eingruppiert

3.2 Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren, die zur Führung der Berufsbezeichnung "Masseur" nach dem Gesetz vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) nicht berechtigt sind, soweit nicht höher eingruppiert

3.3 Arbeitnehmer mit einfachen Kopierarbeiten

3.4 Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Druckern, soweit nicht höher eingruppiert

3.5 Laboratoriumshelfer, soweit nicht höher eingruppiert

4. Arbeitnehmer mit erschwerter Tätigkeit, z.B. wenn die Arbeit besonders

a) schmutzig ist oder eine außergewöhnliche Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung zur Folge hat,

b) ekelerregend ist,

c) gefährlich oder gesundheitsschädlich ist und den Arbeitnehmern einer außergewöhnlichen Gefahr oder Gesundheitsschädigung aussetzt,

d) so anstrengend ist, dass dadurch eine außergewöhnliche Beanspruchung der Körperkräfte erforderlich wird, oder die Arbeit unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss

5. Fahrer im Mahlzeitendienst mit einer Begleitperson

### **Entgeltgruppe E3**

1. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

2. Arbeitnehmer im Wirtschaftsdienst als Magazinverwalter für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 30)

3. Wäschereileiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

4. Arbeitnehmer, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

5. Arbeitnehmer ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, deren Tätigkeiten gleich mit der von Arbeitnehmern in der EntgGr 4 FG 1 gleichzusetzen ist.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69)

6. Angelernte Arbeitnehmer der EntgGr E 2ü FG 3 die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeitnehmer üblicherweise verlangt werden kann.

7. Arbeitnehmer als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck oder als Anleger beim Druck mehrfarbiger Landkarten, soweit nicht höher eingruppiert.

8. Pförtner

a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten (Zu den schriftlichen Arbeiten gehört nicht das Ausfüllen von Besucherzetteln.) beschäftigt werden oder

b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluss.

9. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Diätassistenten.

### **Entgeltgruppe E4**

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

2. Arbeitnehmer ohne den Ausbildungsnachweis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69)

3. Arbeitnehmer der EntgGr E 2ü Nr. 3, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeitnehmer üblicherweise verlangt werden kann.

4. Kraftwagenfahrer, soweit nicht höher eingruppiert

5. Wirtschaftler, z.B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung

## Entgeltgruppe E5

1. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiter in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von bis zu 50 Plätzen 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr.27)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung  
oder  
Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung  
als Leiter von Küchen nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung  
oder  
Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung,  
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E6 FG 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

4. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

5. Arbeitnehmer, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

6. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, denen in Einrichtungen mit mindestens 300 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69)

8. Fahrer von Lastkraftwagen oder Lastkraftwagenzügen mit einem Ladegewicht von mehr als 5 t\*)

\*) Bei Verringerung des Ladegewichts durch Anbringen von Ladegeräten oder anderen Geräten ist vom Ladegewicht ohne Geräte auszugehen

9. Fahrer von Omnibussen mit mindestens 14 Fahrgastsitzen

10. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung

oder

Arbeitnehmer im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf,  
soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn von den Teilgebieten Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf ein Teilgebiet im Magazin nicht enthalten ist.)

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 27 und 30)

## Entgeltgruppe E6

1. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 25 und 31)

2. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleitern in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24 und 25)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

6. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der EntgGr E8 FG 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

7. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24 und 25)

8. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der EntgGr E8 FG 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

9. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)

10. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)

11. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin, die als Leiter von Diätküchen tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 39)

12. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

13. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

14. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

15. Arbeitnehmer, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern in großen Wäschereien mit vielseitiger verantwortungsvoller Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

16. Arbeitnehmer der EntgGr 5 FG 7, die hochwertige Arbeiten verrichten

Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeitnehmer üblicherweise verlangt werden kann.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 70)

## **Entgeltgruppe E7**

1. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 70)

2. Bandagisten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Bandagisten üblicherweise verlangt werden kann, soweit nicht höher eingruppiert.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

3. Orthopädiemechaniker mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Orthopädiemechaniker üblicherweise verlangt werden kann, soweit nicht höher eingruppiert

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

## Entgeltgruppe E8

1. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 25, 28, 31 und 32)

2. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiter in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 25, 28, 31 und 32)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24 und 25)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E9 FG 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24, 25 und 26)

6. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24 und 25)

7. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)

8. Diätassistenten

mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)

9. Wäschereileiter in großen Wäschereien mit vielseitiger verantwortungsvoller Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

10. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7 die sich dadurch aus der EntgGr E 7 FG 1 herausheben, dass sie besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an komplizierten medizinischen Geräten (z.B. an elektrischen

Überwachungsanlagen auf Intensivstationen oder in Operationsräumen zur Messung von Temperatur, Blutdruck, Atmung – sog. elektronische Krankenschwestern – an komplizierten Elektrokardiographen, Gas-Chromatographen, Geräten zur Erstellung von Blutanalysen, Pulswellengeschwindigkeitsmesser, Schockgeräten und ähnlichen Geräten) selbstständig ausführen und die Verantwortung für die Funktionstüchtigkeit der Geräte tragen.

## **Entgeltgruppe E9**

1. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 25, 28, 31 und 32)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24, 25 und 26)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E9 FG 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 25)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23, 24, 25 und 26)

5. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)

6. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit.

7. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die als Bediener von CNC-gesteuerten Maschinen komplizierte Werkstücke aus unterschiedlichen Materialien herstellen und dafür selbstständig nach Fertigungsunterlagen Arbeitsablaufprogramme ergänzen, Maschinenprogramme eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

8. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die bei Einsatz von Laserschneidtechnik und Lasergraviertechnik selbstständig Arbeitsablaufprogramme ergänzen, eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

9. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagebauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Mess- und Regelmechaniker) mit

Meisterbrief, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z.B. zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

10. Arbeitnehmer der EntgGr E 5 FG 7 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagebauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Mess- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die verschiedene Spezialeinrichtungen bzw. Spezialanlagen (z.B. zentrale Sauerstoffanlagen, zentrale Vakuumanlagen, zentrale Lachgasanlagen, zentrale Druckluftanlagen, zentrale Sterilisationsanlagen, zentrale Destillieranlagen, zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Klima- und Kälteanlagen in Krankenhäusern der Maximalversorgung) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 69 und 70)

11. Bandagisten mit Ausbildung nach EntgGr E 5 FG 7, die sich dadurch aus der EntgGr E 7 FG 1 herausheben, dass sie regelmäßig schwierigste Arbeiten beim Anfertigen, Anpassen und Korrigieren von komplizierten orthopädischen Heil- und Hilfsmitteln selbstständig ausführen (z.B. selbstständige und gestaltende Mitwirkung bei der Neukonstruktion und Entwicklung bisher nicht gebräuchlicher Hilfsmittel und Körperersatzstücke oder deren Teile, Anfertigung von schwierigen Kraftzugbandagen und Steuerungssystemen bei der Herstellung willkürlich funktionierender Prothesen, von Bandagen und korrigierenden Apparaten zur Behandlung schwieriger Skoliosen, von Hals- und Kopfstützen aus Kunststoffmaterial, von Bandagen zur Rentension habitueller Gelenkluxationen und von Bandagen für Darm- und Vaginalprolapse oder künstlichem After mit besonderem Schwierigkeitsgrad

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 70)

12. Orthopädiemechaniker mit Ausbildung nach EntgGr E 5 FG 7, die sich dadurch aus der EntgGr E 7 FG 1 herausheben, dass sie regelmäßig schwierigste Arbeiten beim Anfertigen, Anpassen und Korrigieren von komplizierten orthopädischen Heil- und Hilfsmitteln selbstständig ausführen (z.B. selbstständige und gestaltende Mitwirkung bei der Neukonstruktion und Entwicklung bisher nicht gebräuchlicher Hilfsmittel und Körperersatzstücke oder deren Teile, Anfertigung von Redressionskorsetts für hochgradige Verkrümmungen der Wirbelsäule, besonders schwierige Prothesenversorgungen, etwa bei Exartikulationen, Gelenkversteifungen und Gliedmaßenfehlstellung, Versorgung von mißgebildeten Kindern [Dysmelien] mit Prothesen und Orthesen, Konstruktion und Anfertigung von aktiv beweglichen Kunstarmen und Kunst Händen mit hoch entwickelten technischen Systemen).

## **Teil II**

### **A. Pflegepersonal in Krankeneinrichtungen**

#### **Pflegepersonal,**

das in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen sowie in sonstigen medizinischen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigt ist. Dazu gehören auch die Arbeitnehmer, die in Einrichtungen beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlussuntersuchung stattfindet (Kurkliniken), ferner die Arbeitnehmer in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Arbeitnehmern in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankpflegebedürftigen Bewohnern.

#### **Entgeltgruppe Kr 3a**

1. Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

2. Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

#### **Entgeltgruppe Kr 4a**

1. Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

2. Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Arbeitnehmer als Helfer ohne Ausbildung im sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

3. Wochenpfleger mit staatlicher Anerkennung

mit entsprechender Tätigkeit.

4. Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelfer/Familienpflegehelfer nach staatlicher Anerkennung.

Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpfleger, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkennungszeitraums. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

5. Krankenpflegehelfer  
und

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung, die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 44 und 45)

6. Krankenpflegehelfer  
und

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung,  
die

a) im Operationsdienst,

- b) im Anästhesiedienst,
- c) in Dialyseeinheiten,
- d) an der Herz-Lungen-Maschine,
- e) in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- f) in Gipsräumen oder
- g) in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen tätig sind.

### **Entgeltgruppe Kr 7a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 44)

2. Hebammen mit entsprechender Tätigkeit.

3. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40, 41, 44)

### **Entgeltgruppe Kr 8a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwwestern oder Gruppenschwestern bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 50 und 51)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe Kr 9b FG 5 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 4)

4. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung zur Vorsteherin des Kreißsaals bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 52)

5. Gesundheits- und Krankenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 53)

6. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe Kr 9b FG 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 44 und 4).

7. Gesundheits- und Krankenpfleger, die im Operationsdienst

a) als Operationsschwwestern oder

b) als Anästhesieschwwestern tätig sind

oder

in der großen Chirurgie für die fachgerechte Lagerung verantwortlich sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41 und 42)

8. Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41 und 42)

9. Gesundheits- und Krankenpfleger, die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 45)

10. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem Arzt in erheblichem Umfang bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41 und 42)

11. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung in der Krankenhaushygiene, die als Krankenhaushygieneschwestern stationsübergreifend und verantwortlich eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41 und 42)

### **Entgeltgruppe Kr 9a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 8a FG 8, denen mindestens vier Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 46 und 47)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind, wenn ihnen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

4. Gesundheits- und Krankenpfleger in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

5. Gesundheits- und Krankenpfleger, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

6. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mindestens zehn im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

7. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst, die im Operationsdienst

a) als Operationspfleger oder

b) als Anästhesiepfleger tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 49)

8. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 45 und 49)

9. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 49)

10. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 54)

11. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

### **Entgeltgruppe Kr 9b**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 45)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

4. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

5. Gesundheits- und Krankenpfleger als Stationsleiter oder Gruppenleiter, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 45, 50 und 51)

6. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 45, 51 und 55)

7. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 9c FG 1 oder 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 4)

8. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenleiterin der Entgeltgruppe Kr 9c FG 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 4)

9. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 9c FG 6 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

10. Gesundheits- und Krankenpfleger, die als Lehrkräfte tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 56)

11. Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 47)

12. Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 57)

13. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr 9c FG 12 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

14. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationsleiter bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 44, 47 und 53)

15. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationsleiter der Entgeltgruppe Kr 9c FG 16 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 44 und 4)

16. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegern der Entgeltgruppe Kr 9c FG 17 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4 und 40)

17. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die als Lehrkräfte für Altenpflege tätig sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40 und 58)

18. Gesundheits- und Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 46 und 47)

19. Gesundheits- und Krankenpfleger in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

20. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

### **Entgeltgruppe Kr 9c**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 45 und 47)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

4. Gesundheits- und Krankenpfleger als Stationsleiter oder Gruppenleiter, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44, 47, 50 und 51)

5. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 51 und 55)

6. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 59 und 60)

7. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 9d FG 1 oder 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 4)

8. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 9d FG 5 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

9. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 56 und 61)

10. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräfte der Entgeltgruppe Kr 9d FG 8 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 41, 42, 56 und 61)

11. Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 47)

12. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 60 und 62)

13. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 57, 61 und 63)

14. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Ersten Lehrhebammen der Entgeltgruppe Kr 9d FG 12 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 47, 57, 61 und 63)

15. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr 9d FG 10 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

16. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 44, 47 und 53)

17. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als leitende Altenpfleger.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40, 41, 64)

18. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegern der Entgeltgruppe Kr 9d FG 13 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 40 und 41)

19. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Altenpflege, die als Lehrkräfte für Altenpflege an Schulen für Altenpflege tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 58, 61 und 63)

20. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Altenpflege, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräfte für Altenpflege der Entgeltgruppe Kr 9d FG 15 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 40, 41, 58, 61 und 63)

### **Entgeltgruppe Kr 9d**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 45 und 47)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 10a FG 1 oder 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

4. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 51 und 55)

5. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 59 und 60)

6. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 10a FG 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

7. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für leitende Gesundheits- und Krankenpfleger, Lehrkräfte und Stationsleiter eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 56 und 61)

8. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als leitende Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 61 und 65)

9. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und

durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräften der Entgeltgruppe Kr 10a FG 6 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 41, 42, 56 und 61)

10. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 47, 60 und 62)

11. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr 10a FG 8 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

12. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Erste Lehrhebammen an Hebammenschulen mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 61, 63 und 66)

13. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 47 und 64)

14. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegern der Entgeltgruppe Kr 10a FG 9 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 40 und 41)

15. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Altenpflege, die als leitende Lehrkräfte für Altenpflege an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 61, 63 und 67)

16. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Altenpflege, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräften für Altenpflege der Entgeltgruppe Kr 10a FG 10 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 40, 41, 56, 61 und 63)

## **Entgeltgruppe Kr 10a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 47)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 45 und 47)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 51 und 55)

4. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 59 und 60)

5. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 11a FG 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

6. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als leitende Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 61 und 65)

7. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräfte der Entgeltgruppe Kr 11a FG 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 41, 42, 56 und 61)

8. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 47, 60 und 62)

9. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 47 und 64)

10. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Altenpflege, die als leitende Lehrkräfte für Altenpflege an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 61, 63 und 67)

### **Entgeltgruppe Kr 11a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 51 und 55)

2. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 59 und 60)

3. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 11b FG 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

4. Gesundheits- und Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte, die als leitende Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 61 und 65)

### **Entgeltgruppe Kr 11b**

1. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 59 und 60)

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 12a FG 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4, 41 und 42)

### **Entgeltgruppe Kr 12a**

1. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 47, 59 und 60)

## **Teil II**

### **B Pflegepersonal Heime**

#### **B. Pflegepersonal**

das in Heimen beschäftigt ist, die nicht unter den Teil A fallen, wenn sie der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge und Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Arbeitnehmer in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheim).

Vorbemerkung zu Abschnitt B

Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe Kr 7a oder einer höheren Entgeltgruppe des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben und der Abschnitt B ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält.

#### **Entgeltgruppe Kr 3a**

1. Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

2. Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

#### **Entgeltgruppe Kr 4a**

1. Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

2. Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Arbeitnehmer als Helfer ohne Ausbildung im sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

3. Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelfer /Familienpflegehelfer nach staatlicher Anerkennung.

Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpfleger, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkenntniszeitraums. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

#### **Entgeltgruppe Kr 7a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41, 42 und 44)

2. Krankenpflegehelfer  
und

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 44 und 47)

3. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40, 41 und 44)

4. Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 44 und 47)

5. Krankenpflegehelfer  
und

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 44 und 47)

6. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 47)

7. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 44 und 47)

8. Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 44 und 47)

### **Entgeltgruppe Kr 8a**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger als selbständige Gemeindeschwestern.

2. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Altenpfleger der Entgeltgruppe Kr 9b FG 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 40,41, und 44 )

### **Entgeltgruppe Kr 9b**

1. Gesundheits- und Krankenpfleger, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 41, 42, 44 und 47)

2. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40, 41, 44 und 47)

Erläuterungen:

Diesem Personenkreis gleichzusetzen sind

a) Gesundheits- und Krankenpfleger /Altenpfleger, denen die Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist,

- b) Gesundheits- und Krankenpfleger /Altenpfleger mit entsprechender Zusatzqualifikation (mindestens 400 Stunden),  
c) Gesundheits- und Krankenpfleger /Altenpfleger, denen die Vertretung der Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist, wenn in der Einrichtung mehr als 25 Pflegepersonen tätig sind.

### **Entgeltgruppe Kr 9c**

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit bis zu 25 Pflegepersonen gleichzusetzen.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 43 und 47)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Entgeltgruppe Kr 9d FG 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4 und 43)

### **Entgeltgruppe Kr 9d**

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 25 Pflegepersonen gleichzusetzen.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 43 und 47)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Entgeltgruppe Kr 10a FG 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4 und 43)

### **Entgeltgruppe 10a**

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 75 Pflegepersonen gleichzusetzen.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 43 und 47)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 11a FG 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4 und 43)

### **Entgeltgruppe Kr 11a**

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 43 und 47)

## **Teil II**

### **C. Pflegepersonal in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten**

#### **Pflegepersonal,**

das in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten eingesetzt wird:

#### **Entgeltgruppe Kr 4a**

1. Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 68)

2. Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie Arbeitnehmer als Helfer ohne Ausbildung nach erfolgreicher Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifikation.

Der Nachweis der Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifizierung gilt als erfüllt, wenn die Teilnahme an 120 Ausbildungsstunden nachgewiesen wird. Dabei kann es sich um arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen oder um Internatskurse handeln. Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 68)

3. Wochenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.

4. Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelfer /Familienpfleger nach staatlicher Anerkennung.

Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpfleger, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkenntniszeitraumes. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 68)

#### **Entgeltgruppe Kr 7a**

1. Pflegefachkräfte mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 43 und 68)

#### **Entgeltgruppe Kr 8a**

1. Pflegefachkräfte als Einsatzleiter mit Koordinationsaufgaben.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 43 und 68)

2. Pflegefachkräfte als stellvertretende Leiter von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Personen gegenüber weisungsbefugt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 43, 47 und 68)

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

1. Pflegefachkräfte als Leiter von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Personen gegenüber weisungsbefugt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 43, 47 und 68)

2. Pflegefachkräfte als stellvertretende Leiter von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Personen gegenüber weisungsbefugt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 43, 47 und 68)

3. Pflegefachkräfte mit erfolgreicher fachbezogener Weiterbildung, z.B. in der

Psychiatrie, Gerontopsychiatrie, Geriatrie sowie als Gemeindeschwester, die in nicht unerheblichem Umfang Patienten im ambulanten Bereich selbständig und eigenverantwortlich versorgen.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 43 und 68)

### **Entgeltgruppe Kr 9c**

1. Pflegefachkräfte als Leiter von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Personen gegenüber weisungsbefugt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 43, 47 und 68 )

## Protokollnotizen

1. Der Arbeitnehmer – ausgenommen der Arbeitnehmer bzw. Meister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind. Die Höhe der Zulage richtet sich nach § 4 Abs. 6 TV Entgelt.

Sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, richtet sich die zuzahlende Zulage nach § 4 Abs. 7 TV Entgelt.

Arbeitnehmern bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabsatzes 1, erhalten die Zulage entsprechend § 4 Abs. 8 TV Entgelt.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgeltes nach § 15 Abs. 2, § 31 Abs. 9 und §§ 36-38 MTV der AWO Sachsen hat.

Die Zulage ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§33 MTV der AWO Sachsen) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte 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 nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten 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 Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

3a. Als entsprechende Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst gilt auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose)

4. Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Gesundheits- und 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 nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Arbeitnehmer, mindestens der Entgeltgruppe S6,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben,

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

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser sowie andere Kinderbetreuungseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserung) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demographischer 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. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
- Beratung von Suchtmittelabhängigen,
  - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - Koordinierung der Arbeiten mehrerer Arbeitnehmer, mindestens der Entgeltgruppe S9,
12. Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung im Sinne der Vergütungsgruppe S17 sind zum Beispiel Tätigkeiten
- für deren Ausübung eine abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung (z.B. sozialtherapeutische, sozialpsychiatrische oder heilpädagogische Ausbildung) üblicherweise notwendig ist,
  - die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 20 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleitern zu koordinieren haben,
  - denen die Fachaufsicht über Tagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Arbeitnehmer im Fachdienst tätig sind,
  - die Grundsatzfragen und schwierige Planungsaufgaben beinhalten.
13. Werkstatt im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale ist nicht die Gesamteinheit, sondern die einzelne Werkstatt (z.B. Schreinerei, Schneiderei, Metallwerkstatt etc.)
14. Große Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder große Werkstätten für Behinderte im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Werkstätten, in denen mindestens 36 Personen ständig betreut werden.
15. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmern abhängt,
- ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
  - zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Vollzeit.
16. Unter die Entgeltgruppe S14 fallen auch Arbeitnehmer mit dem Abschluss Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S14 übertragen sind.
17. Ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur der Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einem Arzt erfüllt werden.
18. Bei der Zahl der unterstellten Ärzte und Apotheker zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte und Apotheker mit, die in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen. Gegen Stundenvergütung tätige Ärzte und Apotheker, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, zählen nicht mit.
19. Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z.B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.
20. Den Apothekenhelfern mit Abschlussprüfung stehen Drogisten mit Abschlussprüfung gleich.

21. Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

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

23. Hängt die Eingruppierung von der Zahl der Vollportionen ab, so ist Teilverpflegung mit dem Anteil in Vollportionen umzurechnen, der sich nach den Tarifvorschriften über die Anrechnung von Sachbezügen als Wert der Teilverpflegung ergibt. Wird in einer Küche nur Mittagessen zubereitet, so werden die Mittagessenportionen zur Hälfte als Vollportionen angerechnet.

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

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

24. Küchenmeister sind Arbeitnehmer, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden haben.

Dem Küchenmeister werden gleichgestellt:

- a) Köche mit Abschlussprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Koch,
- b) Metzger (Fleischer, Schlachter), Bäcker oder Konditoren mit Abschlussprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Koch, beim Nachweis der Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Koch.

25. Hauswirtschaftsleiter sind Arbeitnehmer mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiter oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiter.

26. Eine Diätküche ist im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals in eine Küche eingegliedert, wenn der Leiter der Hauptküche folgende Zuständigkeiten hat:

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

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

Durch die Eingliederung der Diätküche wird die Verantwortung der Diätküchenleiter für die hergestellten Diätportionen nicht berührt.

27. Wirtschaftler sind Arbeitnehmer, die

- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder
- b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z.B.
  - Aufstellen des Speiseplans,
  - Zubereiten der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals,
  - Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel;oder in Teilgebieten der Hauspflege, z.B.
  - Aufsicht über Pflege- und Reinigen des Hauses,
  - Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel;oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z.B.
  - Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche,
  - Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche;oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z.B.
  - Beschaffen, Aufgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material beauftragt sind.

Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftler ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

28. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung eines Bewohners, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Der Durchschnittsermittlung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Bei der Festlegung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

29. Wäschereileiter sind Arbeitnehmer, die dem Wäschereibetrieb (Waschen, Trocknen, Plätten) vorstehen.

30. Arbeitnehmer im Wirtschaftsdienst sind Arbeitnehmer, die im Wirtschaftsdienst Teilaufgaben wahrzunehmen haben, für die keine staatliche Prüfung als Wirtschaftlerin, sondern lediglich eine abgeschlossene mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist.

31. Hauswirtschaftsleiter üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiter gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

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

32. Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

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

34. unbesetzt

35. unbesetzt

36. unbesetzt

37. unbesetzt

38. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

39. In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiter nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistent drei Jahre als Diätküchenleiter bewährt hat.

40. Gesundheits- und Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

41. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

42. Altenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.

43. Pflegefachkräfte sind Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung.

44.

(1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei:

a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
- ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage.

Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach TV Entgelt § 4 Abs. 9.

(1a) Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 9a, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage.

Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach TV Entgelt § 4 Abs. 9.

(2) Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger der Entgeltgruppen Kr 8a bis Kr 9d, die als

- a) Stationspfleger/Gruppenpfleger/Stationspfleger oder
- b) Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 1a haben. Die Zulage steht auch Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

45. Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.

46. Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.

47. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer abhängt,

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
- b) zählen in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Arbeitnehmers in Vollzeit
- c) zählen Arbeitnehmer, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollarbeitnehmers,
- d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).

48. Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der vorstehenden Gesundheits- und Krankenpfleger weitere Arbeitnehmer unterstellt sind.

49. Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufsbegleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.

50. Unter Stationsleitern sind Pflegefachkräfte zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im Allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.

51. Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenpflegern sind die Pflegefachkräfte zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.

52. Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der vorstehenden Hebamme weitere Personen unterstellt sind.

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

54. Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.

55. Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegefachkräfte auch sonstige Arbeitnehmer unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.

56. Lehrkräfte für Gesundheits- und Krankenpflege sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.

57. Lehrhebammen sind Hebammen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.

58. Lehrkräfte für Altenpflege sind Altenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.

59. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger sind Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere leitende Gesundheits- und Krankenpfleger und keine leitende Hebamme hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.

60. Leitende Gesundheits- und Krankenpfleger/leitende Hebammen, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage.

Die Höhe der Zulage richtet sich nach § 4 Abs. 11 TV Entgelt.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Vergütung, Urlaubsvergütung und Krankenbezüge zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

61. Die Fachausbildung setzt voraus, dass mindestens 900 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht in spätestens 18 Monaten vermittelt werden.

62. Leitende Hebammen sind Hebammen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere leitende Hebamme und keine leitende Gesundheits- und Krankenpfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.

63. Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrkräfte für Hebammen bzw. Altenpfleger gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen bzw. für Lehrkräfte für Altenpfleger.

64. Leitende Altenpfleger sind Altenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere leitende Altenpflegerin und keine leitende Gesundheits- und Krankenpfleger weisungsbefugt ist.

65. Leitende Lehrkräfte sind Lehrkräfte, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einem Arzt oder einem leitenden Gesundheits- und Krankenpfleger leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).

66. Erste Lehrhebammen sind Lehrhebammen, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).

67. Leitende Lehrkräfte für Altenpflege sind Lehrkräfte für Altenpflege, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.

68. Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr 4a bis Kr 9c erhalten unter der Voraussetzung der Pflege schwer Pflegebedürftiger (z.B. AIDS-Kranke, psychiatrisch Kranke, geriatrisch Kranke, Behinderte, Gelähmte oder an multipler Sklerose Erkrankter) für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage unabhängig von der Anzahl der zu Pflegenden.

Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach TV Entgelt § 4 Abs. 10.

69. Anerkannte Ausbildungsberufe sind nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe.

70. Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Eingruppierung.