

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO in Sachsen

Stand: 1. Januar 2025

Vorbemerkung:

Die durchgeschriebene Fassung dient der besseren Lesbarkeit im Vergleich zu den Änderungsstarifverträgen und ist kein unterschriebener Tarifvertrag. Verbindlich bleiben weiterhin in jedem Fall die bestehenden (Änderungs-)Tarifverträge.

Die durchgeschriebene Fassung wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Sollte diese trotzdem Fehler beinhalten, bittet der Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. um einen Hinweis.

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Auf den Häfen 30/32 . 28203 Bremen . Telefon 0421.49 18 78 - 21 . Telefax: 0421.49 18 78 – 30

Vereinsitz: Berlin, Vereinsregister Amtsgericht Charlottenburg, VR 24284B
Vorsitzender Rifat Fersahoglu-Weber . Geschäftsführer Gero Kettler

Inhaltsverzeichnis

MTV-AWO-S	6
§ 1 Geltungsbereich.....	7
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden	7
§ 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung	8
§ 3 Probezeit.....	8
§ 4 Ärztliche Untersuchung.....	8
§ 5 Allgemeine Pflichten	9
§ 5a Regenerationstag AWO Sachsen 2025.....	10
§ 6 Pflicht zur Verschwiegenheit	11
§ 7 Belohnungen und Geschenke.....	12
§ 8 Nebentätigkeit.....	12
§ 9 Personalakten.....	12
§ 10 Haftung.....	13
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit.....	13
§ 11a Teilzeitbeschäftigung	17
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst.....	17
§ 13 Überstunden	18
§ 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit	19
§ 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	20
§ 16 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung.....	20
§ 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter	21
§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	22
§ 19 unbesetzt	25
§ 20 Arbeitsversäumnis	25
§ 21 Beschäftigungszeit.....	26
§ 22 Eingruppierung.....	27
§ 22a Eingruppierung in besonderen Fällen.....	28
§ 22b unbesetzt	28
§ 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	28
§ 23 Entgelt	29
§ 23a Stufensteigerungen.....	30
§ 24 unbesetzt	31
§ 25 unbesetzt	31
§ 26 unbesetzt	31

§ 27 unbesetzt	31
§ 28 unbesetzt	32
§ 29 unbesetzt	32
§ 30 Gefahrenzulage	32
§ 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss	32
§ 32 Jubiläumswendung.....	35
§ 33 Sterbegeld	35
§ 34 Reisekostenvergütung	36
§ 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	36
§ 36 Erholungsurlaub.....	39
§ 37 Urlaubsentgelt.....	42
§ 37a Urlaubsgeld.....	43
§ 38 Arbeitsbefreiung.....	46
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze	48
§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	49
§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages	50
§ 41 Außerordentliche Kündigung.....	51
§ 42 Zeugnis.....	51
§ 43 unbesetzt	51
§ 44 Sachbezüge.....	52
§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung.....	52
§ 46 Zuwendung	53
§ 47 Höhe der Zuwendung.....	54
§ 48 Vermögenswirksame Leistungen	55
§ 49 unbesetzt	55
§ 50 Fortbildung.....	55
§ 51 unbesetzt	56
§ 52 unbesetzt	56
§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen	56
§ 54 Ausschlussfrist.....	57
§ 55 Auflegung der Tarifverträge.....	57
§ 56 Besitzstandswahrung.....	57
§ 57 Übergangsvorschriften.....	57
§ 57a Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2024 nach Anlage 1 (Tätigkeits- merkmale) in Teil I Abschnitt B. Sozial- und Erziehungsdienst eingruppierte Beschäftigte.....	58

§ 58 Zu ersetzende Regelungen	58
§ 59 Sprechklausel	59
§ 60 Inkrafttreten, Laufzeit	60
Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S	61
Teil I	62
Teil II	108
Protokollnotizen	135
TV-Entgelt AWO-S	150
Präambel	151
§ 1 Geltungsbereich.....	151
§ 2 Entgelt	151
§ 3 Zuschläge	153
§ 4 Zulagen.....	153
§ 5 Urlaubsgeld.....	155
§ 6 Jubiläumszuwendung	155
§ 7 Ersetzung, Inkrafttreten, Laufzeit	156
Anlage 1 Tabelle der Vergütung für pädagogische Mitarbeiter im Bereich Kindertagesstätten.....	157
Anlage 2 (SGB VIII ab 01.01.2025).....	158
Anlage 2 (SGB VIII ab 01.04.2025).....	159
Anlage 2 (SGB VIII ab 01.11.2025).....	160
Anlage 2 (SGB VIII ab 01.01.2026).....	161
Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.01.2025)	162
Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.04.2025)	163
Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.11.2025)	164
Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.01.2026)	165
Anlage 4 (Kr ab 01.04.2025)	166
Anlage 4 (Kr ab 01.01.2026)	167
Anlage 4 (Kr ab 01.04.2026)	168
Anlage 5 (EG ab 01.04.2025)	169
Anlage 5 (EG ab 01.11.2025)	170
Anlage 5 (EG ab 01.01.2026)	171
Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen	172
§ 1 Geltungsbereich.....	174

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden	175
§ 3 Probezeit, Kündigung.....	175
§ 4 Ärztliche Untersuchung	175
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit	176
§ 6 Personalakten	177
§ 7 Wöchentliche Ausbildungszeit.....	177
§ 8 Arbeitsversäumnis	178
§ 9 Ausbildungsentgelt.....	178
§ 10 Zuschläge	181
§ 11 Urlaub	181
§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel	182
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen	182
§ 14 Zuwendung	183
§ 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	183
§ 16 Übernahme von Auszubildenden	184
§ 17 Ausschlussfrist	185
§ 18 Inkrafttreten, Laufzeit	185
TV Einmalzahlung GEW-Mitglieder AWO-S 2025/2026	186
Präambel	187
§ 1	187
§ 2	188
TV Einmalzahlung ver.di-Mitglieder AWO-S 2025/2026	189
Präambel	190
§ 1	190
§ 2	191

MTV-AWO-S

Lesefassung

Manteltarifvertrag AWO Sachsen

(MTV-AWO-S)

vom 1. November 2016

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages vom 30. Juni 2017;
2. Änderungstarifvertrages vom 1. Dezember 2019;
3. Änderungstarifvertrages vom 10. Dezember 2021;
4. Änderungstarifvertrages vom 6. August 2022;
5. Änderungstarifvertrages vom 20. November 2023;
6. Änderungstarifvertrages vom 15. April 2024;
7. Änderungstarifvertrages vom 11. November 2024.

- gültig ab 1. Januar 2025 -

§ 1

Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Vertrag gilt für Arbeitgeber, die Mitglied im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. sind und deren Arbeitnehmer, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. ²Der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. steht eine Vollmitgliedschaft eines Arbeitgebers mit Sitz in Sachsen im Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. gleich.
- (2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst Personen jeder Geschlechtsidentität.
- (3) ¹Dieser 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).

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 1 Satz 2:

Auch soweit nachstehend in diesem Tarifvertrag auf die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. abgestellt wird, gilt § 1 Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. ²Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und die Beschäftigungszeit anzugeben.
- (2) ¹Als Arbeitsort im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

(4) ¹Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 2a

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

¹Dem 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. ²Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

§ 3

Probezeit

(1) ¹Die 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) ¹Hat 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) ¹Der 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. ²Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. ³Aus 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) ¹Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ²Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.
- (3) ¹Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) ¹Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (5) ¹Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5

Allgemeine Pflichten

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sein Arbeitsverhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.
- (2) ¹Es 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.

²Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch die vermehrte Fürsorge ausgleichen.
- (3) ¹Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

§ 5a

Regenerationstag AWO Sachsen 2025

(1) ¹Beschäftigte haben im Kalenderjahr 2025 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf 1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 23 (Regenerationstag). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als 5 Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf den Regenerationstag entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 ist das Verhältnis zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf den Regenerationstag entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Der Anspruch auf den Regenerationstag entfällt, wenn im Kalenderjahr nicht für mindestens 2 Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf tarifliche oder gesetzliche Entgeltfortzahlung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 31 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 2 bis 5:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass in Anwendung der Berechnungsregelungen der Sätze 2 bis 5 für einen Anspruch auf einen Regenerationstag die Arbeitszeit mindestens in der 2,5-Tage-Woche erbracht werden muss, da sich unterhalb einer 2,5-Tage-Woche ein Bruchteil von weniger als einem halben Regenerationstag errechnet.

Die Tarifparteien verständigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele zu den Sätzen 2 bis 5:

5-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr (keine Umrechnung)

4-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr ($4/5 \times 1 = 0,8$, gerundet 1)

3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($3/5 \times 1 = 0,6$, gerundet 1)

2,5-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2,5/5 \times 1 = 0,5$, gerundet 1)

2-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2/5 \times 1 = 0,4$, gerundet 0)

1-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($1/5 \times 1 = 0,2$, gerundet 0)

(2)¹Bei der Festlegung der Lage des Regenerationstages sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Der/die Beschäftigte hat den Regenerationstag spätestens 4 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ³Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung des Regenerationstages bis spätestens 2 Wochen vor diesem und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung des Regenerationstages möglich. ⁵Ein Regenerationstag, für den im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfällt. ⁶Abweichend von Satz 5 verfällt der Regenerationstag, der wegen dringender betrieblicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden ist, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu § 1:

Bei dem Regenerationstag handelt es sich nicht um einen Urlaubs-/Zusatzurlaubstag.

§ 6

Pflicht zur Verschwiegenheit

(1) ¹Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm aufgrund seiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) ¹Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) ¹Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.

(4) ¹Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 7

Belohnungen und Geschenke

¹Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke im Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

§ 8

Nebentätigkeit

¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 9

Personalakten

(1) ¹Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. ³Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ⁴Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁵Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. ⁶Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen. ⁷Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

(2) ¹Der 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. ²Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 10

Haftung

- (1) ¹Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.
- (2) ¹Wird 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) ¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden, ab dem 1. Januar 2026 39 Stunden. ²Für 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) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf durchschnittlich fünf Tage in der Woche zu verteilen. ²Aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann sie auch auf durchschnittlich sechs Tage verteilt werden.
- (3) ¹Für 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) ¹Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. ²Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. ³Die Dienstpläne sind, soweit es mit

den Interessen der Betreuten vereinbar ist, so aufzustellen, dass lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.

- (5) ¹Der 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) ¹Im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung zur Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG vereinbart werden.
- (7) ¹In ambulanten Pflegediensten, Kindertageseinrichtungen (Horte), Wohnheimen für behinderte Menschen und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind geteilte Dienste zulässig. ²Näheres kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ³Der Arbeitnehmer erhält pro 30 geteilte Dienste einen zusätzlichen bezahlten freien Tag.
- (8) ¹In Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. ²Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³Die 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. ⁴Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 16 Abs. 3 Satz 1) gezahlt.
⁵Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag zeitnah ausgeglichen werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (9) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsstellen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz. ²Ist das Tragen von Arbeitsschutzkleidung durch Gesetz oder durch Weisung des Arbeitgebers vorgeschrieben, gilt das Umkleiden als Arbeitszeit. ³Schreibt der Arbeitgeber bestimmte Arbeitsbekleidung vor, ist durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen, in welchem Umfang das Umkleiden als Arbeitszeit bewertet wird.

- (10) ¹Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24.00 Uhr.
²Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. ³Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- (11) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
³Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
- (12) ¹Der 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.
²Der 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.

³Die Wechselschichtzulage wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

⁴Die Schichtzulage wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

Protokollnotiz zu Satz 2 Buchst. b):

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

(13) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss 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.

Protokollnotiz zu § 11:

(1) ¹Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

(2) ¹Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. ²Der Arbeitnehmer darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers überschritten werden.

⁴Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.

⁵In 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) ¹Mit 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.

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

³Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis fünf Jahre zu befristen.

⁴Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Reduzierung zu stellen.

(2) ¹Arbeitnehmer, 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) ¹Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 12

Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst

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

²Im Radiumdienst ganztägig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen zu Dienstleistungen außerhalb des Radiumdienstes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

§ 13

Überstunden

(1) ¹Überstunden 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. ²Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. ³Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

(2) aus redaktionellen Gründen unbesetzt

(3) ¹Bei 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. ²Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) ¹Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. ²Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) ¹Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. ²Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen

sowie der Zeitzuschlag für Überstunden gezahlt.³Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (Stundenvergütung und Überstundenzuschlag nach § 16 Abs. 1 a) gezahlt.

- (6) ¹Arbeitnehmer 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 ihres Betriebes, angeordnet ist. ²Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch das Entgelt (§ 23) abgegolten.

§ 14

Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Werden 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) ¹Wird 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. ²Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

³Voraussetzung 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. ⁴Satz 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) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
- (2) ¹Soweit 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. ²Dem 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) ¹Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt (§ 23) Zeitzuschläge. ²Sie 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.

³Die Stundensätze sind im Entgelttarifvertrag in den jeweiligen Tabellen ausgewiesen.

⁴e) Die Höhe des Zeitzuschlages für Nacharbeit ist im Entgelttarifvertrag geregelt.

⁵Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. ⁶Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt.

⁷Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 7 zusammengerechnet.*

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

³Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ⁴Für 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. ⁵Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

⁶Der 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) ¹Die Stundenvergütung wird für jede Entgeltgruppe im Entgelttarifvertrag festgelegt. ²Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) ist die Überstundenvergütung.

§ 17

Entgelt Nichtvollbeschäftigter

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

* Redaktioneller Hinweis: Satz 7 ist gegenstandslos.

³Zur 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.

⁴Arbeitsstunden, 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) ¹Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sind.

§ 18

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) ¹Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. ²Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden.

³Von dieser Regelung ausgenommen sind Arbeitnehmer, die ausschließlich zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten angestellt sind.

⁴Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. ⁵Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anweisen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) ¹Zum Zwecke der Entgeltabrechnung wird für Bereitschaftsdienst folgendes vereinbart:

a) ¹Nach 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) ¹Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes wird betrieblich geregelt. ²Die Regelungsabrede soll Festlegungen zur Zuweisung und zum Überprüfungsrythmus enthalten. ³Grundlage für die Zuordnung müssen Erhebungen zur Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes von mindestens 6 Wochen sein. ⁴Bis zum Abschluss der Erhebung werden die tatsächlich geleisteten aktiven Arbeitsstunden abgerechnet.

(4) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. ³Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der max. Zeitraum zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme festgelegt werden.

⁴Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anweisen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ⁵Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.

⁶Durch 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.

⁷Innerhalb von acht Wochen darf dabei die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden.

(5) ¹Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet. ²Wird nichts anderes durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt, werden der Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft (einschließlich der dabei geleisteten Aktivstunden) in Freizeit abgegolten.

³Sofern die Betriebsvereinbarung eine Vergütungsregelung enthält, wird die Rufbereitschaft zuzüglich der geleisteten Aktivstunden mit dem Stundensatz nach Absatz 6 und dem Überstundenzuschlag vergütet.

(6) ¹Die Vergütung je Stunde entspricht dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des für den Arbeitnehmer jeweils geltenden Tabellenentgeltes.

(7) ¹Inbesondere 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.
²Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich. ³Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

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

(8) ¹In 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. ²Hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit gelten die Grenzwerte aus Absatz 7.

³Hierbei darf in 6 Monaten die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten werden.

(9) ¹Unter den Voraussetzungen der Regelungen zum Gesundheitsschutz gemäß Absatz 8 kann aufgrund einer betrieblichen Regelung für die in Abs. 8 Satz 1 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) ¹Die Anwendung der Regelungen zur Arbeitszeit nach Absatz 8 und 9 bedarf der schriftlichen Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 7 Abs. 7 ArbZG).

(11) ¹In den Fällen, in denen Arbeitnehmer Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringert sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 7 bis 9 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 19

unbesetzt

§ 20

Arbeitsversäumnis

(1) ¹Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) ¹Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden,

ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt (§ 23).

- (3) ¹Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert 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. ³In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
- (4) ¹Bei 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) ¹Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) ¹Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.
- (3) ¹Bei 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) ¹Der 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) ¹Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ²Kann 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.

³Werden 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.

⁴Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. ¹Eine 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) ¹Ist 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt für den Arbeitnehmer § 22c Abs. 1.
- (2) ¹Ist 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. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) ¹Wird 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) ¹Wird 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) ¹Wird dem Arbeitnehmer 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. ²Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ³Auf 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 Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) ¹Die 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.
²Zu den Entgelten im Sinne des Satzes 1 gehören
- a) das Entgelt gemäß § 23,
 - b) Zulagen.
- (4) ¹Der 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) ¹Der Arbeitnehmer erhält ein Entgelt. ²Das Entgelt ist nach Stufen gestaffelt.
- (2) ¹Die Höhe des Entgelts wird im Entgelttarifvertrag vereinbart.

§ 23a
Stufensteigerungen

(1)

- a. Die Entgeltgruppen S 1 bis S 18, E 2 bis E 10 und Kr 3a und Kr 4a umfassen jeweils sechs Stufen.
- b. Die Entgeltgruppen E 11 bis E 15 umfassen jeweils fünf Stufen, beginnend mit Stufe 2.
- c. Die Entgeltgruppen Kr 7a und Kr 8a umfassen fünf Stufen, beginnend mit Stufe 2.
- d. ¹Die Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a und Kr 12a umfassen vier Stufen, beginnend mit Stufe 3. ²Die Entgeltgruppe Kr 11b umfasst drei Stufen, beginnend mit Stufe 4.

Protokollnotiz zu § 23a Absatz 1:

Beschäftigte, die am 30. April 2017 in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert waren, werden unter Beibehaltung der in der Entgeltgruppe 1 erreichten Stufe und der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit mit Wirkung ab dem 1. Mai 2017 in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert.

(2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der jeweils ersten Stufe der zutreffenden Entgeltgruppe zugeordnet. ²Der 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) ¹Die 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.

²Die Beschäftigten erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt der neuen Stufe.

³Den 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

⁴Zeiten 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.

⁵Zeiten, 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

¹Arbeitnehmer, 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) ¹Dem 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.

²Als 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. ³Bei 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) ¹Nach 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.

²Bemessungsgrundlage 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.

³Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

- (3) ¹Der 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.

²Der 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. ³Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.

- (4) ¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII 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) ¹In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuss zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.

(6) ¹Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

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

(7) ¹Vollendet 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) ¹Die 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) ¹Ist 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.

²Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.

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

§ 32

Jubiläumszuwendung

- (1) ¹Der Arbeitnehmer erhält bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumszuwendung. ²Die Höhe der Zuwendung wird im Entgelttarifvertrag vereinbart. ³Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. ⁴Die Jubiläumszuwendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.
- (2) ¹Vollendet 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 Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.
- (3) ¹Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so wird die Jubiläumszuwendung dem Sterbegeldberechtigten gewährt.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

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

§ 33

Sterbegeld

- (1) ¹Beim Tode des Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.
- (2) ¹Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und sowie für zwei weitere Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt.
- (3) ¹Das 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

¹Als 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) ¹Arbeitnehmer 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.

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

- (2) ¹Die Anwartschaft ist als erfüllt anzusehen, wenn eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten bis zum Erreichen des in § 39 Abs. 3 genannten Lebensjahres möglich ist.
- (3) ¹Die 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) ¹Der 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) ¹Der 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. ²Die 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 des jeweils gezahlten monatlichen Entgeltes (§ 23) (Bemessungsgrundlage) erbracht.

³Wird 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.

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

⁴Im 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) (Bemessungsgrundlage) erbracht.

⁵Wird 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.

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

Protokollnotiz:

Soweit ein Höchstbetrag von 6,9% auf der Grundlage des jeweils gezahlten monatlichen Entgeltes (§ 23) (Bemessungsgrundlage) nicht überschritten wird, und die Satzungen der

Versorgungsträger dies zulassen, ist es möglich, ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer eine Beitragserhöhung vorzunehmen.

(7) ¹Arbeitnehmer, 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.

²Im übrigen gelten die Bestimmungen des Abs. 6 sinngemäß.

(8) ¹Günstigere Regelungen bleiben unberührt.

Protokollnotiz:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten, sofern sich die Beitragsbedingungen im Öffentlichen Dienst verändern.
2. ¹Für 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) ¹Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub.

(2) ¹Arbeitnehmer, 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) ¹Arbeitnehmer, 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) ¹Sozialarbeiter/innen und Sozialbetreuer/innen erhalten einen Zusatzurlaub, im Umfang von drei Arbeitstagen, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

(5) ¹Zusatzurlaub wird nur bis insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Übersteigt der Gesamturlaub die Höchstdauer gemäß Satz 2, entfällt der Anspruch auf weiteren Zusatzurlaub.

⁴Satz 1 bis 3 sind auf den Zusatzurlaub nach SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

⁵Für die Absätze 2 bis 4 und Absatz 5 Satz 2 gilt Absatz 6 entsprechend.

(6) ¹Arbeitstage 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. ²Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

³Ist 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.

⁴Ist 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.

⁵Wird 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.

⁶Verbleibt 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) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(8) ¹Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 7 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

(9) - aus redaktionellen Gründen unbesetzt -

(10) ¹Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. ²Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. ³Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. ⁴Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ⁵Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. ⁶Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. ⁷In diesem Fall ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen. ⁸Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ⁹Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 7 noch zustehen würde.

(11) ¹Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

²Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. ³In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt.

(12) ¹Wird 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. ²Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird.

(13) ¹Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung des Entgeltes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.

(14) ¹Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. ²Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten.

³Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

(15) ¹Arbeitnehmer, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 37

Urlaubsentgelt

(1) ¹Als Urlaubsentgelt erhält der Arbeitnehmer

a) das Entgelt nach § 23,

b) Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind (z. B. Gefahrenzulagen gemäß § 30 sowie andere Zulagen, die als fester Bestandteil des monatlichen Bruttoentgeltes gezahlt werden), und Überstundenpauschalvergütungen,

c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.

(2) ¹Der 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.

²Dabei 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.

³Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.

⁴Hat 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.

⁵Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

⁶Ändert 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.

⁷Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Entgelterhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 1 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

§ 37a

Urlaubsgeld

- (1) ¹Der 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

1. am 1. Juli noch im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Juni 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.

²Ist 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Entgelt (§ 23) für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

³Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 2:

Für Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis im Zeitraum Januar bis Mai beginnen, reduziert sich der Anspruch um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis noch nicht bestanden hat.

(2) ¹Der 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) ¹Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotizen:

1. ¹Das 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. ¹Eine 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. ²Es 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) ¹Die Höhe des Urlaubsgeldes ist im Entgelttarifvertrag geregelt.
- (5) ¹Wird 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) ¹Das 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) ¹Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

§ 38

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als 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.

²Eine 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. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) ¹Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Den 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.

²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

- (4) ¹In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.

²Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

- (5) ¹In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

- (6) ¹Zur 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:

¹Zu 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) ¹Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) gegenseitigem Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
- c) Erreichung der Altersgrenze.

(2) ¹Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

²Im 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) ¹Das 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) ¹Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ³Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, das der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

- (5) ¹Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.
- (6) ¹Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. ²Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

§ 39a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) ¹Wird 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.

²Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. ⁵In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen 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.

⁶Verzögert 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 Amtsarztes. ⁷Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(2) ¹Erhält 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). ²Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeitnehmer. ³Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

⁴Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁵Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) ¹Liegt 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 § 175 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:

¹Absatz 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 Amtsarztes 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

¹Ist 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) ¹Der 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.

²Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

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

§ 42

Zeugnis

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

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

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

§ 43

unbesetzt

§ 44

Sachbezüge

- (1) ¹Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den laut Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet. ²Sofern 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) ¹Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.
- (3) ¹Werden 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. ²Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfahrt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

§ 45

Schutz- und Arbeitskleidung

- (1) ¹Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.
- (2) ¹Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.
- (3) ¹Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

§ 46
Zuwendung

- (1) ¹Der 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.
- (2) ¹Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges einer Rente endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Arbeitnehmer bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt war.

Protokollnotizen zu § 46:

1. ¹*Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfasst eine Tätigkeit beim Bundesverband e.V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.*
2. ¹*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. ²Es 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. ¹*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) ¹Die Höhe der Zuwendung beträgt: 61,60 v. H. der Bemessungsgrundlage
- (2) ¹Bemessungsgrundlage ist das Entgelt einschließlich der Gefahrenzulage das dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.
- ²Bei 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.
- ³Abweichend von Satz 1 tritt für Beschäftigte, die nach Teil I B. (Sozial- und Erziehungsdienst) I. (Im Bereich Kindertagesstätten) eingruppiert sind, das Entgelt für den Monat Juni an die Stelle des Entgelts für den Monat September; Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) ¹Hat 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 § 19 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 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 § 19 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erhalten hat. ²Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes keine Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt erhalten hat.
- (4) - aus redaktionellen Gründen unbesetzt -
- (5) ¹Hat 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) ¹Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.

(7) ¹In den Fällen des § 46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

§ 48

Vermögenswirksame Leistungen

¹Nach 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. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer die erforderlichen Angaben mitteilt. ³Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 49

unbesetzt

§ 50

Fortbildung

(1) ¹Wird 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) ¹Der 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. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ³Zurückzuzahlen 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

¹Durch 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 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart

werden, in welcher Höhe der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

§ 54

Ausschlussfrist

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

§ 55

Auflegung der Tarifverträge

¹Die Tarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

§ 56

Besitzstandswahrung

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

§ 57

Übergangsvorschriften

- (1) ¹Arbeitnehmer, 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) ¹Für 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.

²Unterbrechungen wegen Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. ³Entsprechendes gilt für die Sozialzuschläge nach § 28 Abs. 2 BMT-AW O in der am 31.08.2004 geltenden Fassung.

- (3) ¹Bei der Berechnung der Zuwendung nach § 47 Abs. 2 werden die Zulagen nach Abs.1 und 2 mit berechnet.

§ 57a

Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2024 nach Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) in Teil I Abschnitt B. Sozial- und Erziehungsdienst eingruppierte Beschäftigte

- (1) ¹Bechäftigte, die am 31. Dezember 2024 in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, werden bei unveränderter Tätigkeit am 1. Januar 2025 in die Entgeltgruppe S 8b eingruppiert. ²Beschäftigte, die am 31. Dezember 2024 in der Entgeltgruppe S 11 eingruppiert sind, werden bei unveränderter Tätigkeit am 1. Januar 2025 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert. ³Die Umgruppierung nach Satz 1 oder 2 erfolgt jeweils unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltstufe und der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit.
- (2) Beschäftigte, die nach Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) Teil I Abschnitt B. Sozial- und Erziehungsdienst am 1. Januar 2025 in einer anderen als ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert sind, werden in der neuen Entgeltgruppe ihrer bisherigen Entgeltstufe unter Anrechnung der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit zugeordnet.

§ 58

Zu ersetzende Regelungen

- (1) ¹Dieser 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) ¹Durch 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. ²Die 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) ¹Dieser 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. ²Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) ¹Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsabschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Tarifvertrages im Übrigen unberührt.

Ort/Datum

Unterschriften

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 Pflege Tätigkeit 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

I. Im Bereich Kindertagesstätten

Entgeltgruppe S2

Assistenzkräfte in Kindertagesstätten mit entsprechender Tätigkeit

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

Entgeltgruppe S4

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2 und 3)

2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

3. Assistenzkräfte in Kindertagesstätten mit entsprechender Tätigkeit während einer Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher mit staatlicher Anerkennung

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

Entgeltgruppe S8a

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3 und 5)

Entgeltgruppe S9

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 S11a

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 S11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen und Kindheitspädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung, die als KiTa-Sozialarbeiter tätig sind sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen als KiTa-Sozialarbeiter tätig sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 16a)

Entgeltgruppe S13

1. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 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 70 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S15

1. Arbeitnehmer als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 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 100 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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

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 40 Plätzen bestellt sind

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S16

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)

Entgeltgruppe S17

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)

Entgeltgruppe S18

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)

II. Außerhalb von Kindertagesstätten

Entgeltgruppe S2

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

Entgeltgruppe S3

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

2. Beschäftigte 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 Protokollnotiz Nr. 1)

Entgeltgruppe S4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

3. Betreuungskräfte im Bereich Asyl/Migration mit entsprechender Tätigkeit

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2 und 3)

Entgeltgruppe S7

nicht besetzt

Entgeltgruppe S8a

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener (mindestens dreijährigen) Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder abgeschlossener Ausbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in der Tätigkeit als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1, 13)

Entgeltgruppe S8b

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

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

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

3. 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 S8b FG 1.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 7)

Entgeltgruppe S10

Beschäftigte in der Tätigkeit von Abteilungsleitern in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, wenn ihnen mindestens drei Gruppenleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe S11b

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16a)

Entgeltgruppe S12

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 11 und 16a)

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S13

1. Beschäftigte in der Tätigkeit von Abteilungsleitern in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 herausheben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 13)

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

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

Entgeltgruppe S14

- nicht besetzt -

Entgeltgruppe S15

1. Arbeitnehmer als Leiter von Erziehungsheimen

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 10 und 10a)

2. 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, 10 und 10a)

3. Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen / Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S12, FG 1 heraushebt

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 11 und 16a)

Entgeltgruppe S16

Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S17

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

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 9, 10, 10a)

2. 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, 10 und 10a)

3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S12, FG 1 heraushebt

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 12 und 16a)

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16b)

5. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S18

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

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

2. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 15)

3. Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen / Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S17 FG 3 heraushebt

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16a)

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. Masseur mit entsprechender Tätigkeit.
9. Masseur 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.
13. Zusätzliche Betreuungskräfte gemäß § 43b, § 45a oder § 45b SGB XI mit entsprechender Tätigkeit.
14. Arbeitnehmer mit betreuenden Tätigkeiten in ambulanten, teilstationären oder stationären Einrichtungen der Altenhilfe (SGB XI).

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. 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.

5. Masseur 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. Masseurin 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, Hörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Hörgeräteanpassung und Hörerziehung – 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 Dismelien, 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 Dismelien, 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 Kehlkopflähmungen, 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, Masseuse und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur, Masseuse und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuse und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
11. Masseur, Masseuse und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseuse und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuse 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 Umfange 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, Masseuse und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseur, Masseuse und medizinische Bademeister oder Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren 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.
9. Arbeitnehmer mit betreuenden Tätigkeiten in teilstationären oder stationären Einrichtungen der Altenhilfe (SGB XI) mit abgeschlossener einschlägiger, regelmäßig dreijähriger Ausbildung (z.B. Heilerziehungspfleger, Pflegefachpersonen, Ergotherapeuten).

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22a)

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 Bürovielfältigungsmaschinen, 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

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

4. 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 Umfange 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 Kunsthänden 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 krankenpflegebedürftigen 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 Berufsanerkenntniszeitraums. 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 und 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 Stationsschwestern 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 Operationsschwestern oder
 - b) als Anästhesieschwestern tätig sindoder
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 Umfange 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 Krankenhaushygienschwestern 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

Krankenpflegesschulen 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 Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Lehrkräfte 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 Lehrkräfte 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 Krankenpflegesschulen 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 Krankenpflegesschulen 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 Krankenpflegesschulen 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.
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.

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.)

Entgeltgruppe Kr 7a

1. Pflegefachkräfte mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 43)

Entgeltgruppe Kr 8a

1. Pflegefachkräfte als Einsatzleiter mit Koordinationsaufgaben.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 43)

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 und 47)

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 und 47)

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 und 47)

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 Nr. 43)

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 und 47)

Protokollnotizen

1. ¹Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 4 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderungen im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage gemäß § 4 Absatz 6 ETV-AWO-S monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, richtet sich die Zulage nach § 4 Absatz 7 ETV-AWO-S.²Für die in Entgeltgruppe S 12 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, S 16, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. ³Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 4 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1, erster Halbsatz, richtet sich die Zulage nach § 4 Absatz 8 ETV-AWO-S. ⁴Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgeltes nach § 15 Absatz 2, § 31 Absatz 1 und §§ 36 bis 38 MTV der AWO Sachsen haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33 Absatz 2) zu berücksichtigen.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen, z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen 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 nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,

- f) Tätigkeiten eines Fachlehrers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden, mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben,
- g) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzhelfer) bestellt worden sind.

Niederschriftserklärung zu Protokollnotiz Nr. 6:

Im Hinblick auf die ungeklärte Definition stellen die Tarifvertragsparteien die Übernahme der Protokollerklärung „Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von 15% von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf“ zurück und vereinbaren die unverzügliche Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme dieser Protokollnotiz, sobald die Definition eines erhöhten Förderbedarfes tariflich oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung geklärt ist.

- 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 2022) 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 Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 9. ¹Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im

Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. ⁵Eine Unterschreitung aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁶Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

10a. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

11. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittelabhängigen,
- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit.

Niederschriftserklärung zu Protokollnotiz Nr. 11:

Im Hinblick auf die ungeklärte Definition stellen die Tarifvertragsparteien die Übernahme der Protokollerklärung „Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen“ zurück und vereinbaren die unverzügliche Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme dieser Protokollnotiz, sobald die

Definition von „multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen“ tariflich oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung geklärt ist.

12. Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung im Sinne der Entgeltgruppe S 17 sind z.B. Tätigkeiten,

a) für deren Ausübung eine abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung (z.B. sozialtherapeutische, sozialpsychiatrische oder heilpädagogische Ausbildung) üblicherweise notwendig ist,

b) die fürsorgliche Arbeiten von mindestens 20 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleitern zu koordinieren haben,

c) denen die Fachaufsicht über Tagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Arbeitnehmer im Fachdienst tätig sind,

d) die Grundsatzfragen und schwierige Planungsaufgaben beinhalten.

13. ¹Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. ²Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. ³Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 8a übertragen ist.

14. – unbesetzt –

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

a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

- b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Vollzeit.

16. – unbesetzt –

16a. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse im akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16b. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

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.
- 22a. Für Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten der Regelung auf Grund tariflicher bzw. individualrechtlicher Regelungen einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet wurden, gilt diese als Besitzstand fort.
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, Personalzuweisung 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 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) Pflegefachleute/Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger der Entgeltgruppe Kr 8a bis Kr 9d, die als

a) Stationspfleger/Gruppenpfleger oder

b) Pflegefachleute/Gesundheits- und Krankenpfleger/Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben oder 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.

Die Zulage nach Satz 1 steht auch Pflegefachleuten/Gesundheits- und Krankenpflegern/Altenpflegern 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. *Pflegerpersonen 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.
-

* Redaktioneller Hinweis: Protokollerklärung Nr. 68 ist seit dem 01.01.2023 gegenstandslos.

TV-Entgelt AWO-S

5. Entgelttarifvertrag für die AWO Sachsen (TV-Entgelt AWO-S) vom 15. April 2024

- gültig ab 1. Januar 2025 -

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Umsetzung der Tarifeinigung vom 15. April 2024.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch den Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen (MTV-AWO-S) vom 1. November 2016 geregelt ist, soweit sie Mitglied einer der vertragschließenden Gewerkschaften sind.
- (2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst jedes Geschlecht.

§ 2

Entgelt

- (1) Arbeitnehmer, die nach Teil I B. I. (Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Kindertagesstätten) der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S eingruppiert sind (pädagogische Mitarbeiter in Kindertagesstätten), erhalten Entgelt nach Anlage 1. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen und Stufen der Anlage 1 betragen ab dem 1. Januar 2025 97 v.H. der entsprechenden Tabellenwerte nach Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst) zum TVöD (VKA), Stand 1. Januar 2025. Nach dem 1. Januar 2025 verändern sich die Tabellenwerte der Anlage 1 entsprechend den Veränderungen der Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst) oder der diese ersetzende Anlage zum TVöD (VKA). Die Dynamisierung der Anlage 1 erfolgt jeweils zeitgleich zur Veränderung der Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst) oder der diese ersetzende Anlage zum TVöD (VKA).
- (2) Arbeitnehmer in Einrichtungen gem. SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe erhalten Entgelt nach der für ihre jeweilige Eingruppierung (S-Gruppen, E-Gruppen) einschlägigen Anlage 2 zum jeweils geltenden Datum, sofern sie nicht Entgelt nach Anlage 1 (S-Gruppen im Kita-Bereich) erhalten.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Pädagogische Mitarbeiter in Kindertagesstätten, die im Übrigen die Voraussetzungen der Eingruppierung nach Teil I B. II. Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-Sachsen erfüllen, erhalten Entgelt nach Anlage 2.

- (3) Arbeitnehmer in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes erhalten Entgelt nach der für ihre Eingruppierung (S-Gruppen, E-Gruppen) einschlägigen Anlage 3 zum jeweils geltenden Datum, soweit sie nicht Entgelt nach Anlage 1 (S-Gruppen im Kita-Bereich) oder Anlage 2 (SGB VIII-Bereich) erhalten.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:

Im Jahr 2026 erfolgt eine Entgelterhöhung der Tabellen 2 und 3 (S-Gruppen, E-Gruppen), Stand 1. Januar 2026 in entsprechender Anwendung der jeweiligen Erhöhung der Anlagen A bzw. C zum TVöD im Jahr 2025. Die Erhöhung erfolgt im Jahr 2026 zum selben Zeitpunkt wie die Erhöhung der Anlagen zum TVöD im Jahr 2025 und inhaltsgleich; das umfasst prozentuale Erhöhungen, Mindest-, Fest- und Sockelbeträge sowie Einmalzahlungen, die zum Ausgleich von Zeiten ohne Entgelterhöhung nach Ablauf der Kündigungsfrist der gekündigten Tabellen („Leermonate“) gezahlt werden.

- (4) Arbeitnehmer, die nach Teil II (Entgeltordnung für den Pflegedienst) der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S eingruppiert sind (Pflegepersonal), erhalten Entgelt nach der Anlage 4 zum jeweils geltenden Datum.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Tabellenwerte der Anlage 4 enthalten einen dynamischen Anteil von 145,00 €, der an die Stelle der Pflegezulagen von 120,00 € und 25,00 € gemäß TVöD (VKA) BT-B tritt.

- (5) Arbeitnehmer erhalten Entgelt nach Anlage 5 zum jeweils geltenden Datum, soweit sie nicht Entgelt nach Anlage 1, 2, 3 oder 4 erhalten.

Protokollerklärung zu § 2:

Erhalten Arbeitnehmer aufgrund der Zahlung von Besitzstandszulagen zusammen mit dem Entgelt gem. § 2 bezogen auf das jeweilige Kalenderjahr in der Summe der Entgeltbestandteile Entgelt gem. § 2 und eventuelle Besitzstandszulage ein Gesamtentgelt über einem Niveau von 100 % des Tabellenentgeltes vergleichbarer Beschäftigter im TVöD (VKA), wird das Entgelt gem. § 2 soweit reduziert, dass das jährliche Gesamtentgelt der genannten Entgeltbestandteile 100 % des Tabellenentgeltes vergleichbarer Beschäftigter im TVöD nicht

übersteigt. Der Niveauabgleich nach Satz 1 wird zweimal jährlich zum Halbjahresende durchgeführt und eine eventuelle Reduzierung nach Satz 1 für die jeweils folgenden sechs Monate vorgenommen.

§ 3

Zuschläge

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäß § 16 Absatz 1 Buchstabe e) Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen beträgt 4,00 € je Stunde.

§ 4

Zulagen

- (1) Die gemäß § 30 Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen zu zahlende Gefahrenzulage beträgt 0,77€ je Arbeitstag.
- (2) Die gemäß § 11 (11) Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen zu zahlende Wechselschichtzulage beträgt 87,94 €.
- (3) Die gemäß § 11 (12) Buchstabe a Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen zu zahlende Schichtzulage I beträgt 52,77 €.
- (4) Die gemäß § 11 (12) Buchstabe b Doppelbuchstabe aa Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen zu zahlende Schichtzulage II beträgt 36,14 €.
- (5) Die gemäß § 11 (12) Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen zu zahlende Schichtzulage III beträgt 30,78 €.
- (6) Die gemäß Protokollnotiz Nr. 1 Satz 1 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S zu zahlende Zulage beträgt: 75,00 €.
- (7) Die gemäß Protokollnotiz Nr. 1 Satz 3 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S zu zahlende Zulage beträgt: 26,38 €.

- (8) Die gemäß Protokollnotiz Nr. 1 Satz 4 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S zu zahlende Zulage beträgt: 35,17 €.
- (9) Die gemäß Protokollnotiz Nr. 44 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S zu zahlende Zulage beträgt: 39,58 €.
- (10) – unbesetzt –
- (11) Die gemäß Protokollnotiz Nr. 60 der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S zu zahlende Zulage beträgt: 15 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Entgeltgruppe. Ergibt sich bei der Berechnung ein Bruchteil von 0,5 und mehr, wird auf einen vollen Cent aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt
- (11a) Beschäftigte, die in Teil I B. (Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 €. Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in Teil I B. (Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S in Abschnitt I (Im Bereich Kindertagesstätten) in die Entgeltgruppe S 11b oder in Abschnitt II. (Außerhalb von Kindertagesstätten) in die Entgeltgruppen S 11, S 12 Fallgruppe 1, S 14 oder S 15 Fallgruppe 3 eingruppiert sind, eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 €. § 17 Abs. 2 MTV-AWO-S findet Anwendung.
- (12) Erzieherinnen oder Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in einer integrativen Kindertagesstätte mit einer abgeschlossenen heilpädagogischen Zusatzqualifikation (HPZQ) und mit Entgelt nach Anlage 1 (Entgelttabelle Bereich Kindertagesstätten) erhalten eine monatliche Zulage von 100,00 €, solange ein Kind mit festgestellten sonderpädagogischem Förderbedarf in der Gruppe aufgenommen ist. § 17 Abs. 2 MTV-AWO-S findet Anwendung.

Protokollerklärung zu Abs. 12:

Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in einer integrativen Kindertagesstätte stehen Erzieherinnen oder Erzieher mit staatlicher Anerkennung und einer abgeschlossenen heilpädagogischen Zusatzqualifikation (HPZQ) gleich.

(13) Beschäftigte, die nach Teil II der Anlage 1 (Tätigkeitsmerkmale) zum MTV-AWO-S in eine der Entgeltgruppen Kr7a bis Kr12a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 €. § 17 Abs. 2 MTV-AWO-S findet Anwendung.

(14) Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter und entsprechender Tätigkeit erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 €. Der Anspruch nach Satz 1 besteht nur, sofern in der Einrichtung tatsächlich mindestens eine Auszubildende oder ein Auszubildender bzw. eine Praktikantin oder ein Praktikant ausgebildet und durch die Praxisanleiterin oder den Praxisanleiter betreut wird. Der tatsächlichen Betreuung stehen Zeiten gleich, in denen die Praxisanleiterin oder der Praxisanleiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 31 Abs. 1 MTV-AWO-S oder Anspruch auf Urlaubsentgelt gem. § 37 Abs. 1 MTV-AWO-S hat.

§ 5

Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld gemäß § 37a Manteltarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Sachsen beträgt 500,00 €.

Der nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 17 MTV AWO-S erhält Urlaubsgeld in dem Umfang, der dem Anteil seiner individuell am 1. Juli vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 6

Jubiläumswendung

Die gemäß § 32 MTV-AWO-S zu zahlende Jubiläumswendung beträgt bei einer Beschäftigungszeit von

25 Jahren	184,07 €,
40 Jahren	245,42 €,
50 Jahren	306,78 €.

§ 7

Ersetzung, Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag ersetzt den 4. Entgelttarifvertrag für die AWO Sachsen (TV-Entgelt AWO-S) vom 6. August 2022.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsschluss, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können die Anlagen nach § 2 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, gekündigt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Friedenspflicht endet vorzeitig mit der einvernehmlichen Aufnahme von Verhandlungen vor dem 31. Dezember 2026.

- (5) 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.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage 1

Tabelle der Vergütung für pädagogische Mitarbeiter im Bereich Kindertagesstätten

gültig ab 1. Januar 2025

(97 v.H. der ab dem 1. Januar 2025 – und folgend – jeweils geltenden Tabellenwerte gemäß Anlage C TVöD – VKA)

Anlage 2 (SGB VIII ab 01.01.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe (ohne Kindertagesstätten)

**Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18
gültig ab 1. Januar 2025**

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.397,15	4.537,18	5.097,33	5.517,45	6.147,63	6.532,67	29,31
S 17	3.965,83	4.350,92	4.806,06	5.086,15	5.646,29	5.975,39	27,63
S 16	3.858,29	4.250,41	4.558,50	4.936,59	5.356,67	5.608,77	26,21
S 15	3.710,96	4.089,06	4.369,14	4.691,21	5.209,35	5.433,41	25,12
S 14	3.666,17	3.946,21	4.296,32	4.576,39	4.926,50	5.171,55	24,70
S 13	3.666,17	3.946,21	4.296,32	4.576,39	4.926,50	5.101,52	24,70
S 12	3.522,77	3.872,85	4.208,95	4.503,01	4.867,11	5.021,13	24,20
S 11b	3.373,80	3.793,88	3.975,91	4.424,04	4.774,15	4.990,92	22,86
S 10	3.282,45	3.618,54	3.786,61	4.276,72	4.668,83	4.990,92	21,77
S 9	3.265,67	3.503,72	3.713,79	4.098,87	4.551,36	4.715,06	21,35
S 8b	3.136,82	3.360,91	3.640,96	4.040,05	4.404,17	4.691,21	20,93
S 8a	3.073,98	3.322,23	3.546,32	3.774,15	3.989,70	4.219,40	20,39
S 7	3.042,16	3.322,23	3.546,32	3.770,35	3.938,37	4.183,46	20,39
S 6	2.991,16	3.271,24	3.495,31	3.719,37	3.922,40	4.145,10	20,10
S 5	2.990,63	3.270,70	3.480,73	3.592,79	3.746,85	4.012,89	20,01
S 4	2.694,29	3.044,39	3.226,42	3.380,48	3.478,48	3.604,57	18,55
S 3	2.548,68	2.842,78	3.038,77	3.234,83	3.290,87	3.346,89	17,47
S 2	2.439,45	2.572,46	2.670,50	2.782,55	2.894,54	3.006,58	15,35

Anlage 2 (SGB VIII ab 01.04.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe (ohne Kindertagesstätten)

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. April 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.529,06	4.673,30	5.250,25	5.682,97	6.332,06	6.728,65	30,19
S 17	4.084,80	4.481,45	4.950,24	5.238,73	5.815,68	6.154,65	28,46
S 16	3.974,04	4.377,92	4.695,26	5.084,69	5.517,37	5.777,03	27,00
S 15	3.822,29	4.211,73	4.500,21	4.831,95	5.365,63	5.596,41	25,88
S 14	3.776,16	4.064,60	4.425,21	4.713,68	5.074,30	5.326,70	25,44
S 13	3.776,16	4.064,60	4.425,21	4.713,68	5.074,30	5.254,57	25,44
S 12	3.628,45	3.989,04	4.335,22	4.638,10	5.013,12	5.171,76	24,93
S 11b	3.475,01	3.907,70	4.095,19	4.556,76	4.917,37	5.140,65	23,55
S 10	3.380,92	3.727,10	3.900,21	4.405,02	4.808,89	5.140,65	22,43
S 9	3.363,64	3.608,83	3.825,20	4.221,84	4.687,90	4.856,51	21,99
S 8b	3.230,92	3.461,74	3.750,19	4.161,25	4.536,30	4.831,95	21,56
S 8a	3.166,20	3.421,90	3.652,71	3.887,37	4.109,39	4.345,98	21,00
S 7	3.133,42	3.421,90	3.652,71	3.883,46	4.056,52	4.308,96	21,00
S 6	3.080,89	3.369,38	3.600,17	3.830,95	4.040,07	4.269,45	20,70
S 5	3.080,35	3.368,82	3.585,15	3.700,57	3.859,26	4.133,28	20,61
S 4	2.775,12	3.135,72	3.323,21	3.481,89	3.582,83	3.712,71	19,11
S 3	2.625,14	2.928,06	3.129,93	3.331,87	3.389,60	3.447,30	18,00
S 2	2.512,63	2.649,63	2.750,62	2.866,03	2.981,38	3.096,78	15,82

Anlage 2 (SGB VIII ab 01.11.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe (ohne Kindertagesstätten)

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. November 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.619,64	4.766,77	5.355,26	5.796,63	6.458,70	6.863,22	30,79
S 17	4.166,50	4.571,08	5.049,24	5.343,50	5.931,99	6.277,74	29,03
S 16	4.053,52	4.465,48	4.789,17	5.186,38	5.627,72	5.892,57	27,54
S 15	3.898,74	4.295,96	4.590,21	4.928,59	5.472,94	5.708,34	26,39
S 14	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.433,23	25,95
S 13	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.359,66	25,95
S 12	3.701,02	4.068,82	4.421,92	4.730,86	5.113,38	5.275,20	25,43
S 11b	3.544,51	3.985,85	4.177,09	4.647,90	5.015,72	5.243,46	24,02
S 10	3.448,54	3.801,64	3.978,21	4.493,12	4.905,07	5.243,46	22,87
S 9	3.430,91	3.681,01	3.901,70	4.306,28	4.781,66	4.953,64	22,43
S 8b	3.295,54	3.530,97	3.825,19	4.244,48	4.627,03	4.928,59	21,99
S 8a	3.229,52	3.490,34	3.725,76	3.965,12	4.191,58	4.432,90	21,42
S 7	3.196,09	3.490,34	3.725,76	3.961,13	4.137,65	4.395,14	21,42
S 6	3.142,51	3.436,77	3.672,17	3.907,57	4.120,87	4.354,84	21,11
S 5	3.141,96	3.436,20	3.656,85	3.774,58	3.936,45	4.215,95	21,03
S 4	2.830,62	3.198,43	3.389,67	3.551,53	3.654,49	3.786,96	19,49
S 3	2.677,64	2.986,62	3.192,53	3.398,51	3.457,39	3.516,25	18,36
S 2	2.562,88	2.702,62	2.805,63	2.923,35	3.041,01	3.158,72	16,13

Anlage 2 (SGB VIII ab 01.01.2026)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe (ohne Kindertagesstätten)

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. Januar 2026

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.619,64	4.766,77	5.355,26	5.796,63	6.458,70	6.863,22	31,58
S 17	4.166,50	4.571,08	5.049,24	5.343,50	5.931,99	6.277,74	29,78
S 16	4.053,52	4.465,48	4.789,17	5.186,38	5.627,72	5.892,57	28,24
S 15	3.898,74	4.295,96	4.590,21	4.928,59	5.472,94	5.708,34	27,07
S 14	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.433,23	26,62
S 13	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.359,66	26,62
S 12	3.701,02	4.068,82	4.421,92	4.730,86	5.113,38	5.275,20	26,08
S 11b	3.544,51	3.985,85	4.177,09	4.647,90	5.015,72	5.243,46	24,63
S 10	3.448,54	3.801,64	3.978,21	4.493,12	4.905,07	5.243,46	23,46
S 9	3.430,91	3.681,01	3.901,70	4.306,28	4.781,66	4.953,64	23,01
S 8b	3.295,54	3.530,97	3.825,19	4.244,48	4.627,03	4.928,59	22,56
S 8a	3.229,52	3.490,34	3.725,76	3.965,12	4.191,58	4.432,90	21,97
S 7	3.196,09	3.490,34	3.725,76	3.961,13	4.137,65	4.395,14	21,97
S 6	3.142,51	3.436,77	3.672,17	3.907,57	4.120,87	4.354,84	21,66
S 5	3.141,96	3.436,20	3.656,85	3.774,58	3.936,45	4.215,95	21,57
S 4	2.830,62	3.198,43	3.389,67	3.551,53	3.654,49	3.786,96	19,99
S 3	2.677,64	2.986,62	3.192,53	3.398,51	3.457,39	3.516,25	18,83
S 2	2.562,88	2.702,62	2.805,63	2.923,35	3.041,01	3.158,72	16,55

Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.01.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit nicht in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe beschäftigt

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. Januar 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stundensätze
S 18	4.397,15	4.537,18	5.097,33	5.517,45	6.147,63	6.532,67	29,31
S 17	3.965,83	4.350,92	4.806,06	5.086,15	5.646,29	5.975,39	27,63
S 16	3.858,29	4.250,41	4.558,50	4.936,59	5.356,67	5.608,77	26,21
S 15	3.710,96	4.089,06	4.369,14	4.691,21	5.209,35	5.433,41	25,12
S 14	3.666,17	3.946,21	4.296,32	4.576,39	4.926,50	5.171,55	24,70
S 13	3.666,17	3.946,21	4.296,32	4.576,39	4.926,50	5.101,52	24,70
S 12	3.522,77	3.872,85	4.208,95	4.503,01	4.867,11	5.021,13	24,20
S 11b	3.373,80	3.793,88	3.975,91	4.424,04	4.774,15	4.990,92	22,86
S 10	3.282,45	3.618,54	3.786,61	4.276,72	4.668,83	4.990,92	21,77
S 9	3.265,67	3.503,72	3.713,79	4.098,87	4.551,36	4.715,06	21,35
S 8b	3.136,82	3.360,91	3.640,96	4.040,05	4.404,17	4.691,21	20,93
S 8a	3.073,98	3.322,23	3.546,32	3.774,15	3.989,70	4.219,40	20,39
S 7	3.042,16	3.322,23	3.546,32	3.770,35	3.938,37	4.183,46	20,39
S 6	2.991,16	3.271,24	3.495,31	3.719,37	3.922,40	4.145,10	20,10
S 5	2.990,63	3.270,70	3.480,73	3.592,79	3.746,85	4.012,89	20,01
S 4	2.694,29	3.044,39	3.226,42	3.380,48	3.478,48	3.604,57	18,55
S 3	2.548,68	2.842,78	3.038,77	3.234,83	3.290,87	3.346,89	17,47
S 2	2.439,45	2.572,46	2.670,50	2.782,55	2.894,54	3.006,58	15,35

Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.04.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit nicht in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe beschäftigt

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. April 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.529,06	4.673,30	5.250,25	5.682,97	6.332,06	6.728,65	30,19
S 17	4.084,80	4.481,45	4.950,24	5.238,73	5.815,68	6.154,65	28,46
S 16	3.974,04	4.377,92	4.695,26	5.084,69	5.517,37	5.777,03	27,00
S 15	3.822,29	4.211,73	4.500,21	4.831,95	5.365,63	5.596,41	25,88
S 14	3.776,16	4.064,60	4.425,21	4.713,68	5.074,30	5.326,70	25,44
S 13	3.776,16	4.064,60	4.425,21	4.713,68	5.074,30	5.254,57	25,44
S 12	3.628,45	3.989,04	4.335,22	4.638,10	5.013,12	5.171,76	24,93
S 11b	3.475,01	3.907,70	4.095,19	4.556,76	4.917,37	5.140,65	23,55
S 10	3.380,92	3.727,10	3.900,21	4.405,02	4.808,89	5.140,65	22,43
S 9	3.363,64	3.608,83	3.825,20	4.221,84	4.687,90	4.856,51	21,99
S 8b	3.230,92	3.461,74	3.750,19	4.161,25	4.536,30	4.831,95	21,56
S 8a	3.166,20	3.421,90	3.652,71	3.887,37	4.109,39	4.345,98	21,00
S 7	3.133,42	3.421,90	3.652,71	3.883,46	4.056,52	4.308,96	21,00
S 6	3.080,89	3.369,38	3.600,17	3.830,95	4.040,07	4.269,45	20,70
S 5	3.080,35	3.368,82	3.585,15	3.700,57	3.859,26	4.133,28	20,61
S 4	2.775,12	3.135,72	3.323,21	3.481,89	3.582,83	3.712,71	19,11
S 3	2.625,14	2.928,06	3.129,93	3.331,87	3.389,60	3.447,30	18,00
S 2	2.512,63	2.649,63	2.750,62	2.866,03	2.981,38	3.096,78	15,82

Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.11.2025)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit nicht in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe beschäftigt

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. November 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden- sätze
S 18	4.619,64	4.766,77	5.355,26	5.796,63	6.458,70	6.863,22	30,79
S 17	4.166,50	4.571,08	5.049,24	5.343,50	5.931,99	6.277,74	29,03
S 16	4.053,52	4.465,48	4.789,17	5.186,38	5.627,72	5.892,57	27,54
S 15	3.898,74	4.295,96	4.590,21	4.928,59	5.472,94	5.708,34	26,39
S 14	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.433,23	25,95
S 13	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.359,66	25,95
S 12	3.701,02	4.068,82	4.421,92	4.730,86	5.113,38	5.275,20	25,43
S 11b	3.544,51	3.985,85	4.177,09	4.647,90	5.015,72	5.243,46	24,02
S 10	3.448,54	3.801,64	3.978,21	4.493,12	4.905,07	5.243,46	22,87
S 9	3.430,91	3.681,01	3.901,70	4.306,28	4.781,66	4.953,64	22,43
S 8b	3.295,54	3.530,97	3.825,19	4.244,48	4.627,03	4.928,59	21,99
S 8a	3.229,52	3.490,34	3.725,76	3.965,12	4.191,58	4.432,90	21,42
S 7	3.196,09	3.490,34	3.725,76	3.961,13	4.137,65	4.395,14	21,42
S 6	3.142,51	3.436,77	3.672,17	3.907,57	4.120,87	4.354,84	21,11
S 5	3.141,96	3.436,20	3.656,85	3.774,58	3.936,45	4.215,95	21,03
S 4	2.830,62	3.198,43	3.389,67	3.551,53	3.654,49	3.786,96	19,49
S 3	2.677,64	2.986,62	3.192,53	3.398,51	3.457,39	3.516,25	18,36
S 2	2.562,88	2.702,62	2.805,63	2.923,35	3.041,01	3.158,72	16,13

Anlage 3 (S-Gruppen ab 01.01.2026)

Tabelle der Vergütung für Arbeitnehmer in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit nicht in Einrichtungen gemäß SGB VIII sowie der Jugendberufshilfe beschäftigt

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

gültig ab 1. Januar 2026

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
S 18	4.619,64	4.766,77	5.355,26	5.796,63	6.458,70	6.863,22	31,58
S 17	4.166,50	4.571,08	5.049,24	5.343,50	5.931,99	6.277,74	29,78
S 16	4.053,52	4.465,48	4.789,17	5.186,38	5.627,72	5.892,57	28,24
S 15	3.898,74	4.295,96	4.590,21	4.928,59	5.472,94	5.708,34	27,07
S 14	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.433,23	26,62
S 13	3.851,68	4.145,89	4.513,71	4.807,95	5.175,79	5.359,66	26,62
S 12	3.701,02	4.068,82	4.421,92	4.730,86	5.113,38	5.275,20	26,08
S 11b	3.544,51	3.985,85	4.177,09	4.647,90	5.015,72	5.243,46	24,63
S 10	3.448,54	3.801,64	3.978,21	4.493,12	4.905,07	5.243,46	23,46
S 9	3.430,91	3.681,01	3.901,70	4.306,28	4.781,66	4.953,64	23,01
S 8b	3.295,54	3.530,97	3.825,19	4.244,48	4.627,03	4.928,59	22,56
S 8a	3.229,52	3.490,34	3.725,76	3.965,12	4.191,58	4.432,90	21,97
S 7	3.196,09	3.490,34	3.725,76	3.961,13	4.137,65	4.395,14	21,97
S 6	3.142,51	3.436,77	3.672,17	3.907,57	4.120,87	4.354,84	21,66
S 5	3.141,96	3.436,20	3.656,85	3.774,58	3.936,45	4.215,95	21,57
S 4	2.830,62	3.198,43	3.389,67	3.551,53	3.654,49	3.786,96	19,99
S 3	2.677,64	2.986,62	3.192,53	3.398,51	3.457,39	3.516,25	18,83
S 2	2.562,88	2.702,62	2.805,63	2.923,35	3.041,01	3.158,72	16,55

Tabelle der Vergütung für Pflegepersonal

**Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 12a
gültig ab 1. April 2025**

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
Kr 12a	—	—	5.478,63	6.036,39	6.686,56	6.973,36	31,50
Kr 11b	—	—	5.358,14	5.753,35	6.226,33	6.406,97	30,81
Kr 11a	—	—	5.237,68	5.623,32	6.147,29	6.242,90	30,12
Kr 10a	—	—	5.117,22	5.493,29	5.764,83	5.834,94	29,42
Kr 9d	—	—	4.876,25	5.233,22	5.452,49	5.554,47	28,04
Kr 9c	—	—	4.635,31	4.973,14	5.197,51	5.299,51	26,65
Kr 9b	—	—	4.394,75	4.751,31	4.923,42	5.031,78	25,27
Kr 9a	—	—	4.269,04	4.394,75	4.636,57	4.738,55	24,55
Kr 8a	—	3.789,12	3.952,58	4.162,16	4.331,42	4.568,19	22,73
Kr 7a	—	3.595,98	3.789,12	4.086,30	4.234,85	4.387,88	21,79
Kr 4a	3.092,35	3.269,30	3.447,42	3.826,27	3.922,85	4.101,10	19,82
Kr 3a	2.985,81	3.227,75	3.298,86	3.417,70	3.506,86	3.716,32	18,97

Erreicht ein Tabellenwert nicht den in der Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 4. Dezember 2023 (6. PflegeArbbV) festgelegten Stundensatz, gilt zum jeweils in der Verordnung festgelegten Zeitpunkt der dort festgelegte Stundensatz.

Anlage 4 (Kr ab 01.01.2026)

Tabelle der Vergütung für Pflegepersonal

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 12a

gültig ab 1. Januar 2026

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stundensätze
Kr 12a	—	—	5.478,63	6.036,39	6.686,56	6.973,36	32,31
Kr 11b	—	—	5.358,14	5.753,35	6.226,33	6.406,97	31,60
Kr 11a	—	—	5.237,68	5.623,32	6.147,29	6.242,90	30,89
Kr 10a	—	—	5.117,22	5.493,29	5.764,83	5.834,94	30,18
Kr 9d	—	—	4.876,25	5.233,22	5.452,49	5.554,47	28,76
Kr 9c	—	—	4.635,31	4.973,14	5.197,51	5.299,51	27,34
Kr 9b	—	—	4.394,75	4.751,31	4.923,42	5.031,78	25,92
Kr 9a	—	—	4.269,04	4.394,75	4.636,57	4.738,55	25,18
Kr 8a	—	3.789,12	3.952,58	4.162,16	4.331,42	4.568,19	23,31
Kr 7a	—	3.595,98	3.789,12	4.086,30	4.234,85	4.387,88	22,35
Kr 4a	3.092,35	3.269,30	3.447,42	3.826,27	3.922,85	4.101,10	20,33
Kr 3a	2.985,81	3.227,75	3.298,86	3.417,70	3.506,86	3.716,32	19,45

Erreicht ein Tabellenwert nicht den in der Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 4. Dezember 2023 (6. PflegeArbbV) festgelegten Stundensatz, gilt zum jeweils in der Verordnung festgelegten Zeitpunkt der dort festgelegte Stundensatz.

Anlage 4 (Kr ab 01.04.2026)

Tabelle der Vergütung für Pflegepersonal

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 12a

gültig ab 1. April 2026

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stundensätze
Kr 12a	—	—	5.697,78	6.277,85	6.954,02	7.252,29	33,60
Kr 11b	—	—	5.572,47	5.983,48	6.475,38	6.663,25	32,86
Kr 11a	—	—	5.447,19	5.848,25	6.393,18	6.492,62	32,12
Kr 10a	—	—	5.321,91	5.713,02	5.995,42	6.068,34	31,38
Kr 9d	—	—	5.071,30	5.442,55	5.670,59	5.776,65	29,91
Kr 9c	—	—	4.820,72	5.172,07	5.405,41	5.511,49	28,43
Kr 9b	—	—	4.570,54	4.941,36	5.120,36	5.233,05	26,95
Kr 9a	—	—	4.439,80	4.570,54	4.822,03	4.928,09	26,18
Kr 8a	—	3.940,68	4.110,68	4.328,65	4.504,68	4.750,92	24,24
Kr 7a	—	3.739,82	3.940,68	4.249,75	4.404,24	4.563,40	23,24
Kr 4a	3.216,04	3.400,07	3.585,32	3.979,32	4.079,76	4.265,14	21,14
Kr 3a	3.105,24	3.356,86	3.430,81	3.554,41	3.647,13	3.864,97	20,23

Erreicht ein Tabellenwert nicht den in der Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 4. Dezember 2023 (6. PflegeArbbV) festgelegten Stundensatz, gilt zum jeweils in der Verordnung festgelegten Zeitpunkt der dort festgelegte Stundensatz.

Anlage 5 (EG ab 01.04.2025)

Tabelle der Vergütung

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 2 bis E 15

gültig ab 1. April 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden-sätze
E 15	—	6.066,03	6.280,02	7.044,39	7.625,33	7.777,83	36,11
E 14	—	5.497,29	5.803,05	6.261,68	6.964,89	7.104,20	33,37
E 13	—	5.066,18	5.326,09	5.830,57	6.533,77	6.664,46	30,62
E 12	—	4.555,62	5.167,10	5.702,15	6.390,11	6.517,91	29,71
E 11	—	4.384,39	4.690,15	5.148,75	5.813,77	5.930,03	26,97
E 10	3.827,94	4.225,40	4.531,19	4.836,90	5.417,81	5.526,17	26,05
E 9	3.377,59	3.727,63	3.911,13	4.400,29	4.782,49	4.878,14	22,49
E 8	3.160,82	3.487,95	3.640,82	3.778,45	3.931,28	4.027,58	20,93
E 7	2.961,49	3.267,22	3.465,97	3.618,82	3.733,47	3.840,50	19,93
E 6	2.902,14	3.201,77	3.354,66	3.499,89	3.599,28	3.698,64	19,29
E 5	2.763,21	3.049,11	3.194,31	3.339,54	3.446,56	3.523,00	18,37
E 4	2.626,46	2.898,56	3.082,03	3.189,06	3.296,06	3.358,74	17,72
E 3	2.583,59	2.851,03	2.927,53	3.049,81	3.141,56	3.225,64	16,83
E 2	2.383,23	2.629,32	2.705,77	2.782,22	2.950,38	3.126,19	15,56
E 2Ü	2.469,07	2.724,40	2.816,10	2.938,40	3.022,51	3.085,16	16,19

Tabelle der Vergütung

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 2 bis E 15

gültig ab 1. November 2025

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stunden - sätze
E 15	—	6.187,35	6.405,62	7.185,28	7.777,84	7.933,39	36,83
E 14	—	5.607,24	5.919,11	6.386,91	7.104,19	7.246,28	34,03
E 13	—	5.167,50	5.432,61	5.947,18	6.664,45	6.797,75	31,24
E 12	—	4.646,73	5.270,44	5.816,19	6.517,91	6.648,27	30,30
E 11	—	4.472,08	4.783,95	5.251,73	5.930,05	6.048,63	27,51
E 10	3.904,50	4.309,91	4.621,81	4.933,64	5.526,17	5.636,69	26,57
E 9	3.445,14	3.802,18	3.989,35	4.488,30	4.878,14	4.975,70	22,94
E 8	3.224,04	3.557,71	3.713,64	3.854,02	4.009,91	4.108,13	21,35
E 7	3.020,72	3.332,56	3.535,29	3.691,20	3.808,14	3.917,31	20,33
E 6	2.960,18	3.265,81	3.421,75	3.569,89	3.671,27	3.772,61	19,67
E 5	2.818,47	3.110,09	3.258,20	3.406,33	3.515,49	3.593,46	18,73
E 4	2.678,99	2.956,53	3.143,67	3.252,84	3.361,98	3.425,91	18,08
E 3	2.635,26	2.908,05	2.986,08	3.110,81	3.204,39	3.290,15	17,17
E 2	2.430,89	2.681,91	2.759,89	2.837,86	3.009,39	3.188,71	15,87
E 2Ü	2.518,45	2.778,89	2.872,42	2.997,17	3.082,96	3.146,86	16,52

Anlage 5 (EG ab 01.01.2026)

Tabelle der Vergütung

Tabelle für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 2 bis E 15

gültig ab 1. Januar 2026

(monatlich in Euro bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stundensätze
E 15	—	6.187,35	6.405,62	7.185,28	7.777,84	7.933,39	37,78
E 14	—	5.607,24	5.919,11	6.386,91	7.104,19	7.246,28	34,91
E 13	—	5.167,50	5.432,61	5.947,18	6.664,45	6.797,75	32,04
E 12	—	4.646,73	5.270,44	5.816,19	6.517,91	6.648,27	31,08
E 11	—	4.472,08	4.783,95	5.251,73	5.930,05	6.048,63	28,21
E 10	3.904,50	4.309,91	4.621,81	4.933,64	5.526,17	5.636,69	27,26
E 9	3.445,14	3.802,18	3.989,35	4.488,30	4.878,14	4.975,70	23,53
E 8	3.224,04	3.557,71	3.713,64	3.854,02	4.009,91	4.108,13	21,90
E 7	3.020,72	3.332,56	3.535,29	3.691,20	3.808,14	3.917,31	20,85
E 6	2.960,18	3.265,81	3.421,75	3.569,89	3.671,27	3.772,61	20,18
E 5	2.818,47	3.110,09	3.258,20	3.406,33	3.515,49	3.593,46	19,21
E 4	2.678,99	2.956,53	3.143,67	3.252,84	3.361,98	3.425,91	18,54
E 3	2.635,26	2.908,05	2.986,08	3.110,81	3.204,39	3.290,15	17,61
E 2	2.430,89	2.681,91	2.759,89	2.837,86	3.009,39	3.188,71	16,28
E 2Ü	2.518,45	2.778,89	2.872,42	2.997,17	3.082,96	3.146,86	16,94

Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen

gültig ab 21. August 2023

zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutschland e. V.

- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche Ausbildungszeit
- § 8 Arbeitsversäumnis
- § 9 Ausbildungsentgelt
- § 10 Zuschläge
- § 11 Urlaub
- § 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Zuwendung
- § 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 16 Übernahme von Auszubildenden
- § 17 Ausschlussfrist
- § 18 Inkrafttreten, Laufzeit

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende, die Mitglied im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. sind und deren Auszubildende, wenn diese Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind und

- zur Pflegefachkraft entsprechend Pflegeberufegesetz (PflBG) in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPRV),
- zum/r staatlich geprüften Krankenpflegehelfer/-in entspr. Sächs. Berufsfachschulordnung
- in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren

ausgebildet werden.

²Ausbildender im Sinne des Tarifvertrages ist, wer andere Personen mittels Ausbildungsvertrag und gegen Ausbildungsentgelt zur Ausbildung einstellt.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Auszubildender umfasst stets Auszubildende jeglichen Geschlechts.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Praktikantinnen/Praktikanten, Volontärinnen/Volontäre und BA-Studierende
- b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die auf Grund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden
- c) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 241 SGB III
- d) Umschüler/Umschülerinnen, deren Finanzierung durch Leistungen eines anderen Leistungsträgers (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, etc.) finanziert wird.

- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, in dem die Bezeichnung des Ausbildungsberufes enthalten ist.
- (2) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Ausbildung für Pflegeberufe.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3

Probezeit, Kündigung

¹Die Probezeit beträgt für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz vier Monate und bei der Ausbildung nach Pflegeberufegesetz (PflBG) sechs Monate. ²Während der Ausbildungszeit nach Satz 1 kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbildenden ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung und des Zeugnisses trägt der Auszubildende.
- (2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die

nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeit

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.
- (6) Die Schadenshaftung der Auszubildenden beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

§ 6

Personalakten

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

§ 7

Wöchentliche Ausbildungszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. ²Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Ausbildungstag fällt, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 1/5 der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen der jeweils für sie geltenden gesetzlichen Bestimmungen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden.

§ 8

Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Auszubildende grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.
- (3) ¹Der Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit, deren Beginn und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. ³In besonderen Einzelfällen ist der Auszubildende berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung. ⁶Ist der Auszubildende seiner Verpflichtung nach Satz 1 nachgekommen, ersetzt auch eine bestehende elektronische Zugriffsmöglichkeit (eAUB) des Ausbildenden die ärztliche Bescheinigung.
- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen der Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- (5) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 9

Ausbildungsentgelt

- (1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr	1.040,69 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.102,07 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.203,38 €

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

im ersten Ausbildungsjahr	5,98 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	6,34 €,
im dritten Ausbildungsjahr	6,92 €.

(2) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende zur Pflegefachkraft entsprechend PflBG i.V.m. PflAPRV, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen,

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 €,

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.340,69 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.402,07 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.503,38 €.

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	6,85 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	7,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	7,78 €,

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	7,71 €,
---------------------------	---------

im zweiten Ausbildungsjahr	8,06 €,
im dritten Ausbildungsjahr	8,64 €.

³Auszubildende zum/r staatlich geprüften Krankenpflegehelfer/-in entspr. Sächs. Berufsfachschulordnung erhalten im ersten und zweiten Ausbildungsjahr das jeweilige Ausbildungsentgelt nach Satz 1.

(3) ¹Für Auszubildende im kaufmännischen Bereich, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen, beträgt das Ausbildungsentgelt

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 €,

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.218,26 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.268,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.314,02 €.

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	6,14 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	6,43 €,
im dritten Ausbildungsjahr	6,69 €.

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	7,00 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	7,29 €,
im dritten Ausbildungsjahr	7,56 €.

Protokollerklärung zu § 9:

Ab dem 1. September 2023 richten sich die Ausbildungsvergütungen dynamisch nach dem jeweiligen Stand entsprechend § 8 TVAöD-Pflege bzw. TVAöD-BBiG.

§ 10
Zuschläge

(1) ¹Der Auszubildende erhält neben seinem Entgelt (§ 9) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,

b) 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.,

c) für Nachtarbeit 2,50€.

²Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. ³Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt. ⁴Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. ⁵Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 6 zusammengerechnet.

⁶Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(2) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. a) und b) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

§ 11
Urlaub

(1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 27 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 9).

(2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) An dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr wird jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes (§ 9) erteilt.

§ 12

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) ¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. ²Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur berufspraktischen Ausbildung zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind, soweit die Kosten hierfür nicht von Dritten übernommen werden.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 14

Zuwendung

(1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen und nicht bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden, haben Anspruch auf eine Zuwendung. ²Diese beträgt 61,60 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 9). ³Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.

⁴Dem Anspruch auf Ausbildungsentgelt steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

(2) Die Zuwendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.

(3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von Ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Zuwendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Zuwendung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 16

Übernahme von Auszubildenden

(1) ¹Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis mit einer durchschnittlichen Gesamtnote „befriedigend“, „gut“ oder „sehr gut“ abgeschlossen haben, werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte, wirtschaftliche oder gesetzliche Gründe entgegenstehen und zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung im Unternehmen des Auszubildenden der entsprechende Bedarf besteht. ²Die Gründe nach Satz 1 sind mit dem Betriebsrat zu erörtern und unterliegen insbesondere bei betriebsbedingten und wirtschaftlichen Gründen der Mitbestimmung nach § 102 Absatz 1 bis 3 BetrVG.

(2) ¹Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis bestanden haben und von der Regelung des Absatzes 1. nicht erfasst sind, werden nachdem sämtliche Auszubildenden, die von der Regelung des Absatzes 1. erfasst sind, in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen,

- a) - sofern zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung der betriebliche und dienstliche Bedarf vorliegt und
- b) - eine freie und besetzbare Stelle bzw. ein freier und zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ermöglicht.

²Bei einer Auswahlentscheidung der hierdurch zu besetzenden Stellen ist die Gesamtnote der/des Auszubildenden maßgeblich. ³Hierbei genießt die/der Auszubildende mit einer besseren Gesamtnote den Vorrang.

⁴Eine Warteliste für freiwerdende Stellen wird nicht geführt.

(3) Auszubildende, denen weder nach Absatz 1. noch nach Absatz 2. eine freie und besetzbare Stelle bzw. ein freier und zu besetzender Arbeitsplatz angeboten werden kann, werden nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

§ 17

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 18

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 21. August 2023 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2024 schriftlich gekündigt werden.

TV Einmalzahlung GEW-Mitglieder AWO-S 2025/2026

Tarifvertrag

über

Einmalzahlungen für GEW-Mitglieder

bei der AWO Sachsen

(TV Einmalzahlung

GEW-Mitglieder AWO-S 2025/2026)

vom 15. April 2024

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Umsetzung der Tarifeinigung vom 15. April 2024.

§ 1

- ¹Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2024 der MTV AWO-S Anwendung findet und die Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sind, erhalten für die Kalenderjahre 2025 und 2026 (Auszahlungsjahre) jeweils eine Einmalzahlung, wenn die Mitgliedschaft jeweils noch im Mai des Auszahlungsjahres besteht. ²Die Mitgliedschaft ist spätestens bis zum 31. Mai des Auszahlungsjahres durch eine Bescheinigung der Gewerkschaft nachzuweisen.
- ¹Die Einmalzahlung beträgt 600,00 Euro. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, die dem Verhältnis ihrer individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten im jeweiligen Auszahlungsmonat entspricht.
- ¹Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni der Jahre 2025 und 2026 (Auszahlungsmonate). ²Abweichend von Satz 1 ist auch eine Auszahlung in gleichbleibenden monatlichen Teilbeträgen zulässig.
- ¹Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. ²Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 1:

¹Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungsmonat. ²Maßgeblich für eine anteilige Kürzung bei Teilzeit ist die vereinbarte individuelle Arbeitszeit im Auszahlungsmonat. ³Ist keine feste Arbeitszeit vereinbart, wird die für Monat Mai geltende Stundenzahl zugrunde gelegt. ⁴Weitere Kürzungen (z.B. wegen Zeiten ohne Entgeltbezug) erfolgen nicht. ⁵Beschäftigte, die im Auszahlungsmonat keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen haben und deshalb keine Entgeltabrechnung bekommen, erhalten die Einmalzahlung bei Vorliegen der Voraussetzungen im Übrigen abweichend von Satz 2 jeweils mit ihrer nächsten individuellen Entgeltabrechnung, spätestens mit Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. April 2024 in Kraft und endet mit Ablauf des 30. Juni 2026.

Ort, Datum

Unterschriften

TV Einmalzahlung ver.di-Mitglieder AWO-S 2025/2026

Tarifvertrag

über

Einmalzahlungen für ver.di-Mitglieder

bei der AWO Sachsen

(TV Einmalzahlung

ver.di-Mitglieder AWO-S 2025/2026)

vom 15. April 2024

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Umsetzung der Tarifeinigung vom 15. April 2024.

§ 1

- ¹Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2024 der MTV AWO-S Anwendung findet und die Mitglieder der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind, erhalten für die Kalenderjahre 2025 und 2026 (Auszahlungsjahre) jeweils eine Einmalzahlung, wenn die Mitgliedschaft jeweils noch im Mai des Auszahlungsjahres besteht. ²Die Mitgliedschaft ist spätestens bis zum 31. Mai des Auszahlungsjahres durch eine Bescheinigung der Gewerkschaft nachzuweisen.
- ¹Die Einmalzahlung beträgt 600,00 Euro. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, die dem Verhältnis ihrer individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten im jeweiligen Auszahlungsmonat entspricht.
- ¹Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni der Jahre 2025 und 2026 (Auszahlungsmonate). ²Abweichend von Satz 1 ist auch eine Auszahlung in gleichbleibenden monatlichen Teilbeträgen zulässig.
- ¹Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. ²Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 1:

¹Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungsmonat. ²Maßgeblich für eine anteilige Kürzung bei Teilzeit ist die vereinbarte individuelle Arbeitszeit im Auszahlungsmonat. ³Ist keine feste Arbeitszeit vereinbart, wird die für Monat Mai geltende Stundenzahl zugrunde gelegt. ⁴Weitere Kürzungen (z.B. wegen Zeiten ohne Entgeltbezug) erfolgen nicht. ⁵Beschäftigte, die im Auszahlungsmonat keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen haben und deshalb keine Entgeltabrechnung bekommen, erhalten die Einmalzahlung bei Vorliegen der Voraussetzungen im Übrigen abweichend von Satz 2 jeweils mit ihrer nächsten individuellen Entgeltabrechnung, spätestens mit Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. April 2024 in Kraft und endet mit Ablauf des 30. Juni 2026.

Ort, Datum

Unterschriften