

PARITÄTischer Entgelttarifvertrag für das Land Baden-Württemberg

vom 14. September 2023

**für die Beschäftigten bei Arbeitgebern der Paritätischen
Tarifgemeinschaft in Baden-Württemberg**

(E-TV Parität BW)

gültig ab 1. März 2024

Zwischen dem

**Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. -Arbeitgeberverband-(PTG),
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg,**

andererseits

wird folgender Entgelttarifvertrag geschlossen:

Vorbemerkung:

Die Tarifparteien verwenden in diesem Tarifvertrag vordergründig die Pluralform, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Insofern dies an bestimmten Stellen des Tarifvertrages nicht möglich ist, wird die weibliche Form verwendet. Sie umfasst auch die männliche als auch alle weiteren Formen.

Präambel

Die Tarifparteien schließen diesen Entgelttarifvertrag in Ergänzung und teilweisen Ersetzung tariflicher Bestimmungen zum Manteltarifvertrag PTG BUND (MTV PTG BUND), der sich zum Abschluss dieses Tarifvertrages noch im Verhandlungsstatus befand. Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass alle in diesem Entgelttarifvertrag PTG Baden-Württemberg abgebildeten Tarifansprüche als Gesamteinigung gelten und demnach auch Regelungen des MTV PTG BUND ersetzen. Die Tarifparteien können sich gemäß der Präventivklausel nach Abschluss des MTV PTG BUND zusammensetzen, um Anpassungen vorzunehmen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt

- a) fachlich: für Einrichtungen jeder Art im Sozial- und Gesundheitswesen, die tarifgebundenes Mitglied im Paritätische Tarifgemeinschaft e.V. sind,
- b) räumlich: im Land Baden-Württemberg, sowie für rechtlich unselbständige Zweigbetriebe in anderen Bundesländern, wenn der Hauptsitz des Mitglieds in Baden-Württemberg liegt
- c) persönlich: für Beschäftigte, die im Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Mitglied des Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- c) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
- d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Arbeitszeit

¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen im Geltungsbereich Baden-Württemberg durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

²Für Beschäftigte ab dem vollendeten 58. Lebensjahr reduziert sich die Vollarbeitszeit auf 37,5 Stunden wöchentlich. ³Abweichend von Satz 2 können Beschäftigte, die mindestens seit 20 Jahren im Betrieb tätig sind und unter nachfolgende Eingruppierungsauflistung fallen, die Reduzierung der Vollarbeitszeit auf 37,5 Stunden wöchentlich ab dem vollendeten 55. Lebensjahr vorzeitig beantragen:

- a) Beschäftigte im Pflegedienst (Abschnitt I der Anlage 4) in der P 1 bis einschließlich P 7
- b) Beschäftigte der Abschnitte II und IV der Anlage 4 in der S 3 bis einschließlich S 7 und S 9
- c) Beschäftigte im allgemeinen Dienst (Abschnitt VI der Anlage 4) in der
 - EG 1 und EG 2,
 - EG 4 FG 2,
 - EG 5 FG 2 (gilt auch für Heraushebung dieser Fallgruppe nach EG 6) sowie
 - EG 7 FG 2 (gilt auch für Heraushebung dieser Fallgruppe nach EG 8).

⁴Die Liste nach Satz 3 kann von den Betriebsparteien einvernehmlich – zum Beispiel mit Fokus auf psychische Belastung – ergänzt werden. ⁵Der Antrag nach Satz 3 hat schriftlich aber formlos und mindestens drei Kalendermonate vor Beginn gegenüber der Arbeitgeberin zu erfolgen.

⁵Im Übrigen bleiben die tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit nach MTV PTG BUND unberührt.

Protokollerklärung zu den Sätzen 2 und 3:

Die Tarifparteien sind sich einig, dass der Tag der Geburt ein Lebensjahr beendet und somit das vollendete 55. Lebensjahr mit dem 55. Geburtstag als auch das vollendete 58. Lebensjahr mit dem 58. Geburtstag zusammenfällt.

§ 3 Eingruppierung und vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 4. ²Die Beschäftigten erhalten ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. ³Für die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe sind die Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, ihrer Berufsausbildung und Weiterqualifikation entscheidend, es sei denn, dass die Beschäftigten in dieser Tätigkeit mit denjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig sind.

⁴Die den einzelnen Entgeltgruppen zugeordneten Berufsgruppen und Beispiele bilden keinen vollständigen Katalog, sondern dienen der Erläuterung. ⁵Nicht aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppiieren.

(2) ¹Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Absatz 2 Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) ¹Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung

entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat zusammenhängend ausgeübt, erhalten sie rückwirkend für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage ab dem ersten Tag der schriftlichen Übertragung der Tätigkeit.

²Wird Beschäftigten mit übertragener Stellvertretungsfunktion vorübergehend die Leitung übertragen und haben sie diese mindestens sechs Wochen zusammenhängend ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage ab dem ersten Tag der siebten Woche der schriftlichen Übertragung der Tätigkeit.

³Die persönliche Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigte bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Eine vorübergehende Übertragung ist bis zu einem Zeitumfang von insgesamt sechs Monaten unstrittig. Bei länger wählender Übertragung ist die Beschäftigte mit Beginn des 7. Monat in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

§ 4 Tabellenentgelt

(1) Beschäftigte erhalten ein monatliches Entgelt, dass sich aus Tabellenentgelt nach Satz 2, Betriebszugehörigkeitszulage gemäß § 7 Abs. 5 und ggf. einer Zulage nach § 5 Absatz 4 zusammensetzt.

²Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt gemäß den Entgelttabellen der Anlagen 1 bis 3:

- a) Beschäftigte im Pflegedienst erhalten Entgelt nach der P-Tabelle in Anlage 1,
- b) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten Entgelt nach der S-Tabelle in Anlage 2,
- c) Beschäftigte im allgemeinen Dienst erhalten Entgelt nach der Anlage 3.

(2) Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.

(3) ¹Beschäftigten, die Eingliederungszuschüsse oder anderweitige Zuschüsse nach SGB II und SGB III erhalten, kann das Tabellenentgelt nach Absatz 1 um den jeweiligen Zuschussbetrag gekürzt werden. ²Dies gilt nur, insofern die Zuschüsse direkt als Leistung an die Beschäftigten nach Satz 1 gezahlt werden. ³Insofern die Zuschüsse direkt an die Arbeitgeberin gezahlt werden, unterbleibt die Kürzung nach Satz 1.

(4) ¹Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden errechnet sich das Stundenentgelt aus dem Quotienten des monatlichen Tabellenentgelts und dem Divisor 169,572 (39 Stunden Wochenarbeitszeit * 4,348 Wochen pro Monat = 169,572 Stunden pro Monat). ²Bei einer Vollarbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche gemäß § 2 Satz 2 und 3 beträgt der Divisor 163,05

(monatliche Sollarbeitszeit von 163,05 Stunden) für die Berechnung gemäß Satz 1.

§ 5 Stufen der Entgelttabellen

- (1) ¹Die Entgeltgruppen umfassen 6 Stufen. ²Die Stufen bilden die Erfahrung hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit/Berufserfahrung ab.
³Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrer Arbeitgeberin (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
 - Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2
 - Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3
 - Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann die Arbeitgeberin bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁴Das Ende der zu berücksichtigenden vorangegangenen Tätigkeit gemäß der Sätze 2 und 3 darf nicht länger als drei Jahre zurückliegen.
- (3) ¹Gemäß Absatz 1 gelten als ununterbrochene Tätigkeiten auch
- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit
 - 1. innerhalb der Stufe 1 bis zu 14 Wochen,
 - 2. innerhalb der Stufen 2 und 3 bis zu 20 Wochen,
 - 3. ab Stufe 4 bis zu 30 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten weiterer Unterbrechungen¹ als die in Satz 1 genannten, die über mehr als einen vollen Kalendermonat hinaus andauern, wirken hemmend auf die Stufenlaufzeit, so dass die Stufenlaufzeit erst mit Wiederaufnahme der Tätigkeit weiterläuft.

³Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechender Vollbeschäftigter beschäftigt sind, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise als Zulage vorweggewährt. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe 6 können eine Zulage bis zu 20 v. H. zusätzlich erhalten. ³Beide Zulagen nach Satz 1 und 2 können befristet werden und gelten als Entgelt gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1. ⁴Die Anwendung der Zulagen ist schriftlich im Rahmen des Arbeitsvertrages zu regeln.

§ 6 allgemeine Regelungen zu den Stufen, Höhergruppierung und Tabellenwechsel

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Die Kommission entscheidet mit einer 2/3-Mehrheit.
- (3) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der Stufe der neuen Entgeltgruppe zugeordnet, die mindestens das gleiche Entgelt beinhaltet wie die nächste zu erwartende Stufe ihrer bisherigen Gruppe und mindestens den gleichen Mehrbetrag enthält, der sich bei stufengleichem Aufstieg in die nächst höhere Entgeltgruppe ergäbe, mindestens jedoch der Stufe 2.
²Bei einer Höhergruppierung innerhalb der Entgelttabelle gemäß Anlage 3 (allgemeine Tabelle) über mindestens drei Entgeltgruppen muss das Tabellenentgelt der neuen Gruppe mindestens 7,5 Prozent über dem bisherigen Tabellenentgelt liegen; sollte dies nach Anwendung von Satz

¹ Dies gilt im Besonderen für „Auszeiten“, Eltern- und Pflegezeiten, die über einen Kalendermonat andauern.

1 nicht der Fall sein, dann muss die Stufenzuordnung in der neuen Gruppe nach Maßgabe dieses Satzes erfolgen. ³In den Fällen nach Sätzen 1 und 2 beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Gruppe mit dem Tag der Höhergruppierung.

⁴Erfolgt innerhalb des Zeitraums der ersten Stufenlaufzeit der neuen Entgeltgruppe eine weitere Um- bzw. Höhergruppierung, so werden die Beschäftigten der Stufe der neuen Entgeltgruppe zugeordnet, die mindestens das gleiche Entgelt beinhaltet wie die aktuelle Entgeltstufe unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

⁵Bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derselben Stufe der bisherigen Entgeltgruppe unter Beibehaltung der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit zugeordnet.

⁶Die Sätze 1 bis 4 gelten auch bei Übernahme von Tätigkeiten, die eine Eingruppierung in eine Entgeltgruppe einer anderen Entgelttabelle zur Folge haben (Wechsel der Entgelttabellen); hierfür gelten die Entsprechungstabellen nach Anlage 5. ⁷Abweichend von Satz 5 gelten bei der Übernahme von Tätigkeiten, für die bisher keine einschlägigen Berufserfahrungen vorliegen (Berufswechsel) und die zusätzlich eine Eingruppierung in eine Entgeltgruppe einer anderen Entgelttabelle zur Folge haben (Wechsel der Entgelttabelle), die Regelungen nach § 5 Absatz 2 und Absatz 4 entsprechend. ⁸Es erfolgt mindestens eine Einstufung in Stufe 3; bei Umgruppierung aus Stufe 6 mindestens in Stufe 4.

⁹Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in den vorgenannten Sätzen festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

§ 7 Zulagen, Zuschläge und den MTV PTG BUND erweiternde Bestimmungen

(1) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß MTV PTG BUND leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich.

(2) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit gemäß MTV PTG BUND leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Schichtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch die Form des geteilten Dienstes. ³Geteilter Dienst ist die Arbeit nach einem Dienstplan / Schichtplan mit einer Arbeitsunterbrechung von mehr als 1,5 Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Tarifparteien sind sich einig, dass geteilte Dienste als Arbeitsform vermieden und nur in Ausnahmefällen angewendet werden sollen.

(3) ¹Die Beschäftigten erhalten Entlastungstage unter Fortzahlung des Entgelts für Nacharbeitsstunden, Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit. ²Beschäftigte erhalten für

a) geleistete Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr nach folgender Staffe­lung bei

150 Nachtarbeitsstunden	1 Entlastungstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Entlastungstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Entlastungstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Entlastungstage,

b) je 3 Monate Anspruch auf Wechselschichtzulage im Kalenderjahr einen Entlastungstag,

c) je 5 Monate Anspruch auf Schichtzulage im Kalenderjahr einen Entlastungstag.

³Entlastungstage sind innerhalb von 6 Monaten nach ihrer Entstehung zu gewähren und zu nehmen. Ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich verlängert sich der Zeitraum um weitere 6 Monate.

(4) ¹Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Abweichend von Satz 2 beträgt der Anspruch auf Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2024 für die Beschäftigten 31 Arbeitstage.

(5) ¹Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Betriebszugehörigkeitszulage ab dem 7. Beschäftigungsjahr in Höhe von 100,00 Euro.

²Die Zulage nach Satz 1 ist Entgelt im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1.

(6) ¹Die Beschäftigten erhalten neben ihrem Entgelt Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde bezogen auf das Stundenentgelt

a) für Überstunden	25 v. H.
b) für Arbeit an Sonntagen	50 v. H.
c) Arbeit an Samstagen von 13-21 Uhr	
- für Wechsel- und Schichtdienstleistende	10 v. H.
- soweit diese nicht i. R. von Wechsel- bzw. Schichtarbeit geleistet werden	20 v. H.
d) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	
- mit Freizeitausgleich	35 v. H.
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
e) für den 24. und 31. Dezember	
- ab 06:00 Uhr	35 v. H.
- ab 14:00 Uhr	50 v. H.
f) für Nachtarbeit	30 v. H.

³Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchstaben b bis e wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (7) ¹Die Beschäftigten, die am 1. November eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht, haben Anspruch auf eine Jahreszuwendung. ²Die Jahreszuwendung beträgt 85 v.H. des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. ³Die Jahreszuwendung wird mit dem Entgelt für den Monat November ausgezahlt.
- (8) ¹Die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, durchschnittlich aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75% beträgt. ²Zum Zwecke der Entgeltabrechnung werden Bereitschaftsdienstzeiten mit 35 Prozent Arbeitszeit gewertet. ³Zusätzlich wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden mit weiteren 15 Prozent als Arbeitszeit bewertet.
- (9) ¹Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet. ²Zusätzlich wird für innerhalb der Rufbereitschaft abgerufene und außerhalb des gewählten Aufenthaltsortes erbrachte Arbeitsleistungen die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mit dem vereinbarten Stundenentgelt vergütet. ³Die Zeit des Einsatzes ist auf jeweils eine volle Stunde aufzurunden.

§ 8 betriebliche Altersversorgung

¹Die Tarifparteien verpflichten sich zur tariflichen Regelung einer Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. ²Insofern bis zum 31.12.2025 keine ergänzende Tarifregelung zum MTV PTG BUND zur betrieblichen Altersversorgung in Kraft getreten ist, werden die Tarifparteien den Anspruch auf Versicherung für die Beschäftigten in Höhe eines Arbeitgeberinnenbeitrags von 4,5 Prozent des monatlichen Entgelts ab dem Kalenderjahr 2026 tarifieren.

§ 9 Präventivklausel

- (1) ¹Die Bezugnahme zu einzelnen Tarifregelungen aus dem MTV PTG BUND sind bezogen auf den Arbeitsstand der durchgeschriebenen Fassung des MTV PTG BUND (Mail vom 01.09.2023 um 13:17 Uhr der PTG an ver.di-Bund). ²Die Tarifparteien verpflichten sich daher zur sofortigen Anpassung

der Bezugsstellen in diesem Tarifvertrag nach vollständiger Unterzeichnung des finalen MTV PTG BUND.

- (2) ¹Die Regelungen nach §§ 3 bis 6 und § 11 dieses Tarifvertrages wirken ersetzend zu den Regelungen des MTV PTG BUND. ²Die Tarifparteien können mit der vollständigen Unterzeichnung des MTV PTG BUND hierzu Gespräche zur Anpassung auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrages vornehmen.
- (3) Die Tarifparteien können bei Zustandekommen anderslautender Regelungen im MTV PTG BUND in Nachverhandlungen auch ohne Kündigung dieses E-TV eintreten.

§ 10 Günstigkeitsprinzipien

- (1) Tritt eine Arbeitgeberin nach Abschluss dieses Tarifvertrages in die tarifgebundene Mitgliedschaft bei der Paritätische Tarifgemeinschaft e.V. ein und besteht zwischen diesem Mitglied und der Gewerkschaft ver.di bereits ein gültiger oder nachwirkender Tarifvertrag, so gelten dort vereinbarte, für die Beschäftigten günstigere Regelungen fort. Die Tarifparteien verpflichten sich zur Gesprächsaufnahme, insofern das neue Mitglied nach Satz 1 beide Tarifparteien zu abweichenden Überleitungsregelungen dieses Tarifvertrages für jene günstigeren Regelungen ersucht.
- (2) ¹Sofern die Entgelttabellen Entgeltgruppen und Stufen enthalten, die Monatsentgelte unterhalb des gesetzlichen Mindeststundenlohns/Branchenmindeststundenlohns regelt, gilt an deren Stelle ein monatliches Tabellenentgelt auf Basis des jeweiligen gesetzlichen Mindeststundenlohns/Branchenmindeststundenlohns. ²Satz 1 gilt auch für die Bestimmungen nach Anlage „Fahrtätigkeit“ zu Abschnitt VI der Anlage 4.
³Die Arbeitgeberin verpflichtet sich bei Einsatz von Beschäftigten über Leiharbeits- oder Personalleasing-Firmen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen dahingehend zu prüfen und zu sichern, dass die gesetzlichen Vorgaben (gesetzlicher Mindestlohn, Branchenmindestlohn, Branchenmindestbedingungen, etc.) eingehalten werden.

§ 11 Übergangsbestimmungen

- (1) Regelungen zur Überleitung in den neuen Entgelttarifvertrag
¹Die Beschäftigten werden mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in die Entgeltstufe innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe übergeleitet, die der Tätigkeit gemäß Anlage 4 entspricht und den Beschäftigten zum

29.02.2024 zugestanden hätte, wenn sie ab Beginn des Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich des Tarifvertrages eingruppiert und vergütet worden wäre. ²Die Regelungen nach §§ 5 und 6 sind hierzu anzuwenden.

³Mit Einstellung der Beschäftigten anerkannte Vorerfahrungszeiten (Berufserfahrung) bleiben erhalten. Gleiches gilt für arbeitsvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung geregelte Funktionszulagen und Zuschläge, die keine Entsprechungen in diesem Tarifvertrag haben.

(2) Besitzstand - Entgelt

¹Zur Vermeidung von finanziellen Schlechterstellungen von Beschäftigten durch die Einführung des Tarifvertrages vereinbaren die Tarifparteien nachfolgende Besitzstandsregelung.

²Zur Ermittlung eines möglichen Besitzstandes ist die bisherige Grundvergütung als auch bisher monatlich gezahlte Funktionszulagen, insofern sie mit diesem Tarifvertrag inhaltsgleich abgelöst² werden, heranzuziehen. ³Von dieser bisherigen Vergütung nach Satz 2 ist die Summe aus Tabellenentgelt als auch einem Tätigkeitsmerkmal zugehörige Funktionszulagen nach Überleitung gemäß Absatz 1 zu subtrahieren. ⁴In den Fällen, bei denen sich ein positiver Differenzbetrag ergibt, wird dieser Betrag als monatliche Besitzstandszulage weiterhin den Beschäftigten gewährt. ⁵Die Besitzstandszulage wird dauerhaft gewährt, jedoch nimmt sie an künftigen Lohnsteigerungen nicht teil. ⁶Insofern Beschäftigte bei ihrer Arbeitgeberin einen Tätigkeitswechsel (Höhergruppierung) vollziehen, dann kann die Besitzstandszulage verrechnet werden.

(3) Für die Überleitung der Beschäftigten stellt die Arbeitgeberin jeder Beschäftigten schriftlich bis zum 1. Februar 2024 die individuellen Auswirkungen der Überleitung in den Tarifvertrag unter Angabe der zu berücksichtigenden bisherigen monatlichen Grundvergütung samt etwaiger Funktionszulagen als auch der Angaben der nach Überleitung zustehenden Entgeltgruppe und Stufe, dem damit verbundenen Tabellenentgelt als auch möglicher Funktionszulagen zur Verfügung.

§ 12 Ausschlussfrist

¹Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs für später fällige Leistungen aus.

² Hinweis: Bisher monatlich gezahlte Funktionszulagen können zum Teil durch ein spezielles Tätigkeitsmerkmal der Eingruppierung dieses Tarifvertrages abgelöst werden. Bisher gezahlte Ortszuschläge werden als Zulagen im Sinne des Satzes 2 verstanden

§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Unabhängig von Absatz 2 können die Anlagen 1 bis 3 mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, jeweils separat schriftlich gekündigt werden.
- (4) ¹Abweichend von Absatz 2 ist der Anhang zu Abschnitt VI der Anlage 4 „Sonderregelung für Fahrtätigkeit“ gesondert kündbar. ²Diese Sonderregelung kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Kalendermonatsende, frühestens zum 31. Mai 2025, schriftlich gekündigt werden. ³Im Fall einer Kündigung wirkt diese Sonderregelung nicht nach.

Stuttgart/Berlin, _____ 2023

Paritätische
Tarifgemeinschaft e. V.

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg

Sebastian Jeschke
Vorstand

Martin Gross
Landesbezirksleiter

Jakob Becker
Landesbezirksfachbereichsleiter

Yvonne Baumann
Verhandlungsführerin

Anlage 1

P-Tabelle für Beschäftigte im Pflegedienst (Abschnitt I der Anlage 4)

EG/Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 12	5.600,00 €	5.880,00 €	6.160,00 €	6.440,00 €	6.720,00 €	7.000,00 €
P11	5.200,00 €	5.380,00 €	5.560,00 €	5.740,00 €	5.920,00 €	6.100,00 €
P10	4.900,00 €	5.060,00 €	5.220,00 €	5.380,00 €	5.540,00 €	5.700,00 €
P9	4.650,00 €	4.810,00 €	4.970,00 €	5.130,00 €	5.290,00 €	5.450,00 €
P8	4.400,00 €	4.560,00 €	4.720,00 €	4.880,00 €	5.040,00 €	5.200,00 €
P7	4.231,00 €	4.394,50 €	4.558,00 €	4.707,50 €	4.857,00 €	4.993,00 €
P6	4.062,00 €	4.229,00 €	4.396,00 €	4.535,00 €	4.674,00 €	4.786,00 €
P5	3.875,00 €	4.015,00 €	4.155,00 €	4.295,00 €	4.435,00 €	4.575,00 €
P4	3.700,00 €	3.850,00 €	4.000,00 €	4.125,00 €	4.250,00 €	4.400,00 €
P3	3.100,00 €	3.200,00 €	3.350,00 €	3.500,00 €	3.700,00 €	3.900,00 €
P2	3.000,00 €	3.100,00 €	3.250,00 €	3.400,00 €	3.600,00 €	3.800,00 €
P1	2.735,00 €	2.820,00 €	2.931,00 €	3.100,00 €	3.265,00 €	3.435,00 €

Anlage 2

S-Tabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Abschnitte II bis IV der Anlage 4)

EG/Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 15	4.530,00 €	4.830,00 €	5.270,00 €	5.665,00 €	6.200,00 €	6.595,00 €
S 14	4.450,00 €	4.780,00 €	5.110,00 €	5.440,00 €	5.770,00 €	6.100,00 €
S 13	4.200,00 €	4.505,00 €	4.810,00 €	5.115,00 €	5.520,00 €	5.750,00 €
S 12	3.950,00 €	4.230,00 €	4.510,00 €	4.790,00 €	5.171,00 €	5.438,00 €
S 11	3.900,00 €	4.160,00 €	4.420,00 €	4.680,00 €	5.010,00 €	5.220,00 €
S 10	3.765,00 €	4.055,00 €	4.345,00 €	4.635,00 €	4.925,00 €	5.195,00 €
S 9	3.580,00 €	3.880,00 €	4.180,00 €	4.480,00 €	4.780,00 €	5.080,00 €
S 8	3.560,00 €	3.860,00 €	4.160,00 €	4.460,00 €	4.760,00 €	5.060,00 €
S 7	3.500,00 €	3.800,00 €	4.100,00 €	4.400,00 €	4.700,00 €	5.000,00 €
S 6	3.450,00 €	3.660,00 €	3.870,00 €	4.080,00 €	4.290,00 €	4.500,00 €
S 4	3.220,00 €	3.430,00 €	3.570,00 €	3.680,00 €	3.840,00 €	4.000,00 €
S 3	3.060,00 €	3.250,00 €	3.430,00 €	3.500,00 €	3.630,00 €	3.775,00 €

Anlage 3

Entgelttabelle für Beschäftigte im allgemeinen Dienst (Abschnitte V und

VI der Anlage 4)

EG/Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.650,00 €	6.100,00 €	6.550,00 €	7.000,00 €	7.450,00 €	7.900,00 €
EG 14	5.000,00 €	5.450,00 €	5.900,00 €	6.350,00 €	6.800,00 €	7.250,00 €
EG 13	4.700,00 €	5.100,00 €	5.500,00 €	5.900,00 €	6.300,00 €	6.700,00 €
EG 12	4.450,00 €	4.780,00 €	5.110,00 €	5.440,00 €	5.770,00 €	6.100,00 €
EG 11	4.000,00 €	4.300,00 €	4.620,00 €	4.950,00 €	5.340,00 €	5.600,00 €
EG 10	3.650,00 €	3.940,00 €	4.230,00 €	4.520,00 €	4.810,00 €	5.100,00 €
EG 9	3.400,00 €	3.595,00 €	3.790,00 €	3.985,00 €	4.180,00 €	4.375,00 €
EG 8	3.350,00 €	3.500,00 €	3.650,00 €	3.800,00 €	3.950,00 €	4.100,00 €
EG 7	3.180,00 €	3.330,00 €	3.480,00 €	3.630,00 €	3.780,00 €	3.930,00 €
EG 6	3.115,00 €	3.265,00 €	3.415,00 €	3.565,00 €	3.715,00 €	3.865,00 €
EG 5	3.050,00 €	3.200,00 €	3.350,00 €	3.500,00 €	3.650,00 €	3.800,00 €
EG 4	2.850,00 €	3.000,00 €	3.150,00 €	3.280,00 €	3.350,00 €	3.450,00 €
EG 3	2.750,00 €	2.900,00 €	3.050,00 €	3.130,00 €	3.200,00 €	3.300,00 €
EG 2	2.530,00 €	2.610,00 €	2.690,00 €	2.770,00 €	2.850,00 €	2.930,00 €
EG 1	2.355,00 €	2.395,00 €	2.435,00 €	2.475,00 €	2.515,00 €	2.555,00 €

Anlage 4

Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierung)

Vorbemerkungen grundsätzliche Eingruppierungsregelungen
Abschnitt I Pflege
Abschnitt II Kinder- und Jugendhilfe
Abschnitt III KiTa
Abschnitt IV Eingliederungshilfe
Abschnitt V Bildung und Soziales
Abschnitt VI. allgemeine Dienste

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

(Vorbemerkungen)

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Abschnitte der Anlage 4 und sind ergänzend zu den Regelungen gemäß § 3 E-TV Parität BW anzuwenden.

1. ¹Die Abschnitte I bis V bilden die speziellen Tätigkeitsmerkmale je Bereich und der Abschnitt VI besitzt neben den dort abgebildeten Tätigkeitsmerkmalen eine Auffangfunktion für Tätigkeiten, die nicht in den speziellen Tätigkeitsmerkmalen vorzufinden sind. ²Es gilt bei der Eingruppierung der Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen.

2. Für die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe sind die Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, ihrer Berufsausbildung und Weiterqualifikation entscheidend, es sei denn, dass die Beschäftigten in dieser Tätigkeit mit denjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig ist („sonstige Beschäftigte“).

3. ¹Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

4. ¹Die in den Tätigkeitsmerkmalen benannten Beispiele sind nicht abschließend, sie dienen der Erläuterung. ²Nicht aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele

einzugruppieren. ³Beispiele werden erstmalig in der Entgeltgruppe benannt, deren Tätigkeitsmerkmale in der Regel den Mindestanforderungen an die benannten Beispiele entspricht. ⁴Bei Erfüllung der Merkmale (Heraushebungsmerkmale) einer höheren Entgeltgruppe sind die Beschäftigten dieser Gruppe zuzuordnen.

5. Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 12 bis 17 im Abschnitt VI, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal der Abschnitte I bis V aufgeführt ist.

6. ¹Genannte Ausbildungsdauern beziehen sich auf die Regelausbildungszeit, d. h., dass unter besonderen Voraussetzungen eine Ausbildungsdauer auch kürzer oder länger sein kann, wenn sie in der Person der Auszubildenden liegen. ²Somit ist eine dreijährige Ausbildung auch dann eine dreijährige Ausbildung, wenn Auszubildende aufgrund von Vor-Ausbildung Zeiten anerkannt und demnach diese Ausbildung in kürzerer Zeit erfolgreich abgeschlossen haben. ³In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe und -bezeichnungen vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

⁴Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich.

⁵Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

⁶Facharbeiterinnen mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. ¹Die Übertragung von Leitungsaufgaben als auch die Benennung von Stellvertretungen/ständigen Vertretungen hat grundsätzlich durch die Arbeitgeberin schriftlich zu erfolgen. ²Die Benennung zur Stellvertretung oder auch ständigen Vertretung (beide Bezeichnungen werden hier synonym verwendet) bedeutet nicht allein die Vertretung in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen³, sondern erfordert demgegenüber, dass die Beschäftigten von der Arbeitgeberin auf Dauer und zur Gesamtvertretung bestellt sind. ³Die Stellvertretung/ständige Vertretung erfasst auch Aufgaben der zu Vertretenden – neben diesen – während ihrer Anwesenheit.

³ Eine allein auf kurzfristige Abwesenheitszeiten beschränkte Übertragung von Leitungstätigkeiten unterliegt der „vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten“ gemäß § 3 E-TV Parität BW.

⁴Leitungsaufgaben im Sinne der vorliegenden Tätigkeitsmerkmale sind auf Dauer übertragen und können z. B. sein:

- a) Personaleinsatzplanung und Tourenplanung (Verantwortung für Arbeitsabläufe)
 - i. Dienstplanung,
 - ii. Urlaubsplanung,
 - iii. Priorisierung bei der (täglichen) Arbeitsplanung,
 - iv. Ausfallmanagement,
- b) Beurteilung von Beschäftigten (Probezeit, regelmäßige Beurteilungen, Zielvereinbarungen, Ansprechperson für FoBi/bW),
- c) Mitarbeiterinnen(jahres)gespräche,
- d) Erste Ansprechperson für interne Krisen,
- e) Disziplinarmaßnahmen anstoßen,
- f) Sicherstellung der Einhaltung des vorgegebenen Budgets,
- g) Vorhandensein von mind. 1 nachgeordneten Beschäftigten.

⁵Die Auflistung ist nicht abschließend und muss zur Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals auch nicht vollständig an Beschäftigte übertragen werden.

⁶Das in Tätigkeitsmerkmalen für Leitungen z. T. vorzufindende Kriterium von unterstellten Beschäftigten bezieht sich stets auf alle im Verantwortungsbereich der Leitungsperson im Dienstplan/Schichtplan eingesetzten Beschäftigten.

I. Pflege und Betreuung (P)

P 1

1. Helfende und einfache Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege im Umfang von mindestens 25 Prozent, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

z. B.:

- Pflegerische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Fachausbildung
- Soziale Betreuungsassistenz
- Wohngruppenassistenz

2. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung und Beschäftigung, die von Beschäftigten mit einer Qualifizierung im Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden ausgeübt werden.

z. B.:

- Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI

P 2

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege die durch Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden.

z. B.:

- Altenpflegehelferin
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferin
- Rettungssanitäterin

2. Bedarfsorientierte Begleitung von Pflegebedürftigen mit Verantwortung für das Alltagsgeschehen, Haushaltsführung, Versorgung und Freizeitgestaltung.

z. B.:

- Alltagsbegleiterin
- Betreuungsassistenz
- Hauswirtschaftshelferin; - assistenz

P 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellt, die über das Maß der Beschäftigten nach P 2 üblicherweise hinausgeht.

z. B.:

- überwiegende Tätigkeiten mit Demenzerkrankten
- Alltagsbegleiterin in ambulant betreuten Wohngemeinschaften

- Pflegekräfte im Anerkennungsverfahren

P 4

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung im Gesundheits- und Sozialbereich mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden.

z. B.:

- Altenpflegerin
- Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin
- Pflegefachfrau/-mann

2. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und/oder Therapie, die von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden.

z. B.:

- Ergotherapeutin
- Physiotherapeutin
- Kunsttherapeutin
- Erzieherin
- Heilerziehungspflegerin

P 5

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden und sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung oder Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe P 4 herausheben.

Erhöhtes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- Pflegefachliche Zusatzqualifikation mit Zertifikat und in entsprechender Tätigkeit (z. B. Palliative Care, Gerontopsychiatrische Zusatzausbildung, Pflegefachkraft für außerklinische Beatmung)

Erhöhtes Maß an Schwierigkeit ist z. Bsp.:

- Tätigkeiten in der Intensivpflege
- Tätigkeiten im Case- und Caremanagement
- Painnurse

(siehe Protokollerklärung 1)

2. Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von durchschnittlich mindestens einem Fünftel. Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:
- Praxisanleiterin (siehe Protokollerklärung 2), Qualitätsbeauftragte, Wundexpertin mit fachspezifischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit, Hygienebeauftragte, etc.

P 6

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe P 4 herausheben.

Hohes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- anerkannte und zertifizierte Fachweiterbildung mit Abschluss Fachkrankenpflege und in entsprechender Tätigkeit (z. B. Fachkrankenpflege Psychiatrie, Gerontopsychiatrische Fachkraft, Fachkraft Intensivmedizin, etc.) (siehe Protokollerklärung 1)
- Beschäftigte der Entgeltgruppe P 4 mit pflegetypischem Aufbaustudium und entsprechender Tätigkeit

2. Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von mindestens einem Drittel. Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:

- Hygienefachkraft
- Wundmanagerin
- Patientenberatung gem. § 132g SGB V
- Ambulante Stützpunktkoordination

(siehe Protokollerklärung 2)

3. Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung und leitender Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende Leitungen von Beschäftigten der Entgeltgruppe P 7 bestellt sind.

P 7

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte als Leitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 5 Vollzeitkräfte, jedoch max. 10 Pflege- und Betreuungskräfte in einer Einrichtung ständig unterstellt sind, ausgeübt werden.

z.B.:

- Wohnbereichsleitung
- Tagespflegeleitung (ohne PDL-Qualifikation)

2. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 3,5 Vollzeitkräften, jedoch max. 7 Pflege- und Betreuungskräfte ständig unterstellt sind, ausgeübt werden.

3. Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung und leitender Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende Leitungen von Beschäftigten der Entgeltgruppe P 8 bestellt sind.

P 8

1. Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von mindestens einem Drittel.

Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:

- Beschäftigte der P 7 FG 1 mit übertragenen Aufgaben wie u. a. Dienstplangestaltung oder Tourenplanung
- Leitung ambulanten Pflegedienst (ohne PDL-Qualifikation)

2. Beschäftigte mit Hochschulabschluss im Gesundheits- und Sozialbereich in entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständigen Leistungen erfordert und verantwortungsvoll ist.

(siehe Protokollerklärung 3)

3. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der

Pflegeprozessplanung, die durch verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 7,5 Vollzeitkräften, jedoch max. 15 Pflege- und Betreuungskräfte ständig unterstellt sind, ausgeübt werden.

4. Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung und leitender Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende verantwortliche Pflegefachkräfte von verantwortlichen Pflegefachkräften der Entgeltgruppe P 9 bestellt sind.

P 9

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 12,5 Vollzeitkräften, jedoch max. 25 Pflege- und Betreuungskräfte ständig unterstellt sind, ausgeübt werden.

2. Verantwortliche Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung und leitender Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende verantwortliche Pflegefachkräfte von verantwortlichen Pflegefachkräften der Entgeltgruppe P 10 bestellt sind.

P 10

1. Verantwortliche Pflegefachkräfte als Leitung oder Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 25 Vollzeitkräften, jedoch max. 50 Pflege- und Betreuungskräfte ständig unterstellt sind.

2. Verantwortliche Pflegefachkräfte mit entsprechender Ausbildung und leitender Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende verantwortliche Pflegefachkräfte von verantwortlichen Pflegefachkräften der Entgeltgruppe P 11 bestellt sind.

P 11

1. Verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich mehr als 25 Vollzeitkräfte ständig unterstellt sind.

2. Beschäftigte mit Hochschulabschluss in entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, besonders

verantwortungsvoll und mehr als die Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung gekennzeichnet ist.

Besondere Schwierigkeit und Bedeutung sind z. B.:

- Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung pflegfachlicher Inhalte und Konzepte und für Personal und Budget in erheblichem Maße für eine betriebserlaubnispflichtige stationäre Einrichtung der Altenhilfe und Pflege mit bis zu 50 Plätzen oder mit bis zu 3 Gruppen
- Leitungsaufgaben in pflegerischen/sozialen Diensten mit Gesamtverantwortung

P 12

Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, besonders verantwortungsvoll ist, sich mehr als die Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung und sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe P 11 erheblich heraushebt.

Besonderes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung pflegfachlicher Inhalte und Konzepte und für Personal und Budget in erheblichem Maße für eine betriebserlaubnispflichtige stationäre Einrichtung der Altenhilfe und Pflege mit mehr als 50 Plätzen oder mit mehr als 3 Gruppen

Protokollerklärungen zu Abschnitt I „Pflege und Betreuung“

1. Pflegefachliche Zusatzqualifikation sind in der Regel mit einem Zeitumfang von mind. 350 Stunden Fortbildungszeit (Theorie, Selbststudium und Praxis) verbunden und werden mit einem Zertifikat anerkannt.
Zertifizierte Fachweiterbildung sind in der Regel mit einem Zeitumfang von mind. 1800 Stunden Fortbildungszeit (Theorie, Selbststudium und Praxis) verbunden und werden mit einem Zertifikat anerkannt.
2. Beschäftigte mit Fortbildung zur Praxisanleitung als auch übertragener Tätigkeit werden in Abhängigkeit zum übertragenen Zeitumfang in P5 oder P 6 eingruppiert. Der übertragene Zeitumfang muss als Freistellung von der regulären Tätigkeit gewährleistet werden und findet im Dienstplan Berücksichtigung.
3. Die hochschulische Ausbildung befähigt über die geforderten Kenntnisse der dreijährigen Pflegefachausbildung hinaus insbesondere
 - a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
 - b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
 - c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
 - d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
 - e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

II. Kinder- und Jugendhilfe

EG 2

Unterstützende und einfache Tätigkeiten in der Beschäftigung und Betreuung, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

z.B.:

- Hausaufgabenbetreuung
- Freizeitbetreuung (z. B. Mal- und Bastelangebot)

S 3

Unterstützende, betreuende und begleitende Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

z.B.:

- Schulbegleitung mit tätigkeitsrelevanter Grundqualifikation im pädagogischen, pflegerischen oder medizinischen Bereich (bis einschließlich zweijährige Grundqualifikation)

S 4

Beschäftigte im handwerklichen Betreuungs- und Gruppendienst für Kinder und Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung

z. B.:

- anleitende Tätigkeiten in der Arbeitsbeschäftigung
- Handwerkerin im Erziehungsdienst

S 6

1. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen.

z. B.:

- Erzieherin
- Beschäftigte, die für die Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert sind und entsprechende Tätigkeiten ausüben
- Arbeitserzieherin, Arbeitstherapeutin
- Ergotherapeutin
- Schulbegleitungen mit anerkanntem Abschluss (z. Bsp: Erzieherin, Heilerziehungspflege, etc.)

jeweils in der Tätigkeit als Erzieherin

2. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die durch eine individuelle Bildungsplanung die Erreichung einer gleichartigen und gleichwertigen Qualifikation anstreben, in der Tätigkeit als Erzieherin.

S 7

Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen und sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten oder durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben.

z. B.:

- Gruppenleiterin/Teamleiterin der Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 6
- Erzieherin in Regelwohngruppen
- Erzieherin in der offenen Jugendarbeit
- Erzieherin in Jugendzentren/Jugendhäusern

S9

Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung und durch schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben

z. B.:

- Tätigkeiten in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten (Tagesgruppen, innewohnende Gruppen, heilpädagogische Gruppen, intensivpädagogische Gruppen, etc.)
- fachliche Koordinierungstätigkeiten für Teamleiterin der Entgeltgruppe S 7
- Teamleiterin für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 7
- Tätigkeit als insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII

S11

1. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen und entsprechender Tätigkeit.

z. B.:

- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Pädagogin

- Rehabilitationspsychologin
- Heilpädagogin
- Erziehungswissenschaftlerin

2. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung verfügen und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung oder durch besonders schwierige fachlichen Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe S9 herausheben.

z. B.:

- Teamleiterin für Beschäftigte der Entgeltgruppe S9
- Tätigkeiten, die in der Regel einer entsprechenden Zusatzqualifikation (im Umfang von bis zu einem Jahr Fortbildungsdauer) bedürfen (bspw. Systemische Beratung, Mediation)
- Tätigkeiten in der Jugendberufshilfe
- Tätigkeiten der ambulanten Hilfen
- Tätigkeiten der sozialen Gruppenarbeit

S 12

Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen und entsprechender Tätigkeit und sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung und durch besonders schwierige fachlichen Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe S11 herausheben.

z. B.:

- Insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII
- Tätigkeiten, die zur Vermeidung der Gefährdung von Kindeswohl oder Gefahrenabwehr erforderlich sind
- Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit
- Teamleitung der Beschäftigten der Entgeltgruppe S 11

S 13

1. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen und entsprechender Tätigkeit und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung und durch besonders schwierige fachlichen Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe S11 herausheben.

z. B.:

- Insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII (einrichtungsübergreifend)
- Beschäftigte in sozialtherapeutischer Tätigkeit
- Case-Management mit Fallverantwortung im sozialpädagogischen Bereich

- Beschäftigte mit Repräsentationsaufgaben oder Gremienarbeit (u. a. Jugendreferate und Projekte mit Außenvertretung)

2. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel übernehmen.

z. B.:

- fachliche Koordinierungstätigkeiten für Teamleiterinnen der Entgeltgruppe S 11 und S 12
- Projektleitung in der Jugendberufshilfe

3. Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S14

S14

1. Tätigkeiten in der Beschäftigung, Betreuung und Förderung die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens der Hälfte übernehmen.

2. Stellvertretungen von Beschäftigten der EG 13

EG 13

1. Leitungstätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben zu mindestens 80 Prozent übernehmen.

2. Stellvertretung von Beschäftigten der EG 14.

EG 14

Tätigkeiten, sich durch ein hohes Maß der Verantwortung und durch besonders schwierige fachlichen Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe 13 herausheben.

z. B.:

- • Fachbereichsleitung mit Gesamtverantwortung

Protokollerklärungen zum Bereich Kinder- und Jugendhilfe:

1. Beschäftigte im Bereich Kinder- und Jugendhilfe erhalten pro Kalenderjahr zwei Regenerationstage zur freien Verfügung. Es gelten hierfür die Bestimmungen nach Anlage 6.
2. Beschäftigte im Bereich Kinder- und Jugendhilfe erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich.

III. KiTa-Bereich

EG 2

Unterstützende, einfache und ergänzende Tätigkeiten, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

S 3

1. Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde und beratende Tätigkeiten, die von Beschäftigten mit entsprechender Ausbildung von bis zu drei Jahren und staatlicher Anerkennung nach dem KitaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kinderpflegerin
- Sozialassistentenz
- Sozialpädagogische Assistenz

S 6

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde und beratende Tätigkeiten, die von Beschäftigten mit dreijähriger entsprechender Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Erzieherin
- Heilerziehungspflegerin
- Heilerzieherin
- Therapeutin (mind. 3-jährige Ausbildung)

S7

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde und beratende Tätigkeiten, die von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger entsprechender Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben.

Hohes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- Insofern erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII
- Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch besondere Aufgaben aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben, z. B.:
 - im Bereich der Kindheitspädagogik
 - heilpädagogische Tätigkeiten
- Beschäftigte in Tätigkeiten, die in der Regel einer entsprechenden Zusatzqualifikation bedürfen, z. Bsp.:

- Fachkraft für Sprachförderung
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S8

S8

1. Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde und beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung bis 39 Plätzen gem. Betriebserlaubnis
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S10

S10

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde und beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung ab 40 Plätzen gem. Betriebserlaubnis
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S 12

S 12

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde, beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung ab 70 Plätzen gem. Betriebserlaubnis
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S 13

S 13

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde, beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung ab 100 Plätzen gem. Betriebserlaubnis
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S 14

S 14

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde, beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung ab 130 Plätzen gem. Betriebserlaubnis
- Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten nach Entgeltgruppe S 15

S 15

Betreuende, erziehende, helfende, pflegende, fördernde, beratende Tätigkeiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach dem KiTaG ausgeübt werden.

z. B.:

- Kitaleitung ab 180 Plätzen gem. Betriebserlaubnis

Protokollerklärungen zum Bereich Kita:

1. Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.
2. Die in den Tätigkeitsmerkmalen genannte Platzzahl richtet sich nach der Betriebserlaubnis. Bei einer beantragten Änderung der Betriebserlaubnis, ändert sich die genehmigte Platzzahl spätestens mit dem Bescheid über die Änderung der Betriebserlaubnis, frühestens ein halbes Jahr nach der Antragsstellung. Die Arbeitgeberin hat mit Antragstellung die betroffenen Beschäftigten (mindestens die Leitung als auch stellv. Leitung) umgehend zu informieren. Zum Schutz der betroffenen Beschäftigten gilt ein Herabgruppierungs-Schutz (Bestandsschutz) ab der Beantragung der Änderung für mindestens ein Jahr (es gilt der Informationstag als Datum).
3. Beschäftigte im Kita-Bereich erhalten pro Kalenderjahr zwei Regenerationstage zur freien Verfügung. Es gelten hierfür die Bestimmungen nach Anlage 6.

IV. Eingliederungshilfe

EG 2

Helfende, einfache und unterstützende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

z. B.:

- Gruppenhelferin
- Betreuungshelferin
- Pflege- und Betreuungsassistenz

EG 3

Helfende und unterstützende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die eine fachliche Einarbeitung erfordern und sich dadurch aus der Entgeltgruppe EG 2 herausheben

S 3

Helfende und unterstützende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten mit entsprechender Ausbildung von bis zu drei Jahren ausgeübt werden, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Qualifikationen oder Tätigkeiten sind z. B.:

- Kinderpflegerin
- Sozialassistenten
- Heilerziehungspflegehelferin
- Altenpflegehelferin
- Integrationshelferin
- Budgetassistenz
- Assistenzkräfte

S 6

1. Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Heilerziehungspflegerin
- Ergotherapeutin
- Pflegefachfrau/-mann (inkl. aller gleichgestellter Pflegeabschlüsse)
- Erzieherin einschl. Jugend- und Heimerzieherin

2. Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten Betreuung, Beschäftigung und Förderung, die von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung ausgeübt werden sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Arbeitserzieherin, Arbeitspädagogin, Arbeitstherapeutin
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung

S 7

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die sich durch eine zusätzlich erworbene, vertiefende Fachlichkeit aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben.

z. B.:

- Heilerziehungspflegerin in der frühkindlichen Förderung
- Zertifizierte Fachkraft Eingliederungshilfe nach SGB IX
- Stellvertretung von Beschäftigten der Entgeltgruppe S9

S9

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S 6 herausheben.

z. B.:

- Wohngruppenleitung
- Teamleitung

S11

Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer

Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Sonstige Beschäftigte sind z. B.:

- Rehabilitationspsychologin
- Rehabilitationspädagogin
- BA, Dipl.-Heilpädagogin; Heilpädagogin in entsprechender Tätigkeit

S13

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die sich durch ein höheres Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S6 und S11 herausheben, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Stellvertretung von Beschäftigten der Entgeltgruppe S14

S14

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S6 und S11 herausheben.

Ein hohes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- Beschäftigte als Leitung mit übergreifender Verantwortung für mehrere Einheiten und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel
- Stellvertretung von Beschäftigten der Entgeltgruppe EG 13

EG 13

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung durch Fachkräfte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe S14 herausheben.

z. B.:

- Beschäftigte als Leitung von besonderen Wohnformen mit Gesamtverantwortung für Personal und Budget

- Hausleitung/Einrichtungsleitung
- Beschäftigte als Leitung von ambulanten Diensten ab 10 Beschäftigten gemäß Leistungsvereinbarung (mit dem Kostenträger) und mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget
- Stellvertretung von Beschäftigten der Entgeltgruppe EG 14

EG 14

Fachkräfte in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der Hilfeplanung mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der EG 15 herausheben.

z. B.:

- Einrichtungsleitungen mit dem zusätzlichen Aufgabenbereich „Entwicklung neuer Leistungsangebote“
- Fachbereichsleiterin mit Gesamtverantwortung

Protokollerklärungen zum Bereich Eingliederungshilfe:

1. Beschäftigte im Bereich Eingliederungshilfe erhalten pro Kalenderjahr zwei Regenerationstage zur freien Verfügung. Es gelten hierfür die Bestimmungen nach Anlage 6.

2. Beschäftigte im Bereich Eingliederungshilfe erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich.

3. Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin in der Ausbildung von Erzieherinnen, von Kinderpflegerinnen, von Sozialassistentinnen oder von Heilerziehungspflegerinnen übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 10 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Beträgt der Anteil an ihrer Gesamttätigkeit mindestens 50 Prozent so erhöht sich die Praxisanleitungszulage auf 180,00 Euro monatlich.

V. Bildung und Soziales

Vorbemerkung

Unterstützende Tätigkeiten in der Ausbildung und Anleitung in Maßnahmen der Beruflichen Bildung, die von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung ausgeübt werden, werden nach ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation eingruppiert (z. B.: Pflegefachkraft ist in P 4 eingruppiert, etc.)

EG 10

1. Tätigkeiten in der Ausbildung und Anleitung in Maßnahmen der Beruflichen Bildung, die von Fachwirtinnen, Meisterinnen und Technikerinnen, die als geprüfte Berufsspezialistinnen zur beruflichen Aus- und Fortbildung staatlich anerkannt sind, ausgeübt werden.

2. Tätigkeiten in der Ausbildung und Anleitung in Maßnahmen der Beruflichen Bildung, die von Beschäftigten mit mind. dreijähriger Ausbildung und pädagogischer Zusatzqualifikation ausgeübt werden.

S 11

Tätigkeiten in der Beschäftigung, Bildung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss und soweit vorgesehen mit staatlicher Anerkennung verfügen

z. B.:

- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Pädagogin
- Rehabilitationspsychologin
- Heilpädagogin

und entsprechender Tätigkeit/en in/als z. B.:

- Einzelbegleitung
- Sozialdienst in stationären Einrichtungen

EG 11

Tätigkeiten in der Beschäftigung, Bildung, Betreuung und Förderung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss und soweit vorgesehen mit staatlicher Anerkennung verfügen.

In der Tätigkeit als Lehrkraft.

EG 12

Beschäftigte der Entgeltgruppen EG 10, S 11 und EG 11, deren Tätigkeit sich durch ein hohes Maß der Verantwortung oder durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten herausheben.

Beispiele für hohes Maß der Verantwortung:

- Teamleitungen
- umfangreiche und eigenständige koordinierende und organisatorische Tätigkeiten für Klientinnen
- Entwicklung von Inhalten
- hoher Kommunikations- und Abstimmungsbedarf

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten liegen vor bei der

- Entwicklung eigenständiger Lösungen
- Bearbeitung komplexer Vorgänge/Fragestellungen

EG 13

1. Beschäftigte, die über eine entsprechende, abgeschlossene pädagogische Hochschulausbildung (wissenschaftliche Hochschulbildung mit abgeschlossenem Referendariat) verfügen und als Lehrkraft eingesetzt werden.

2. Beschäftigte, die über eine entsprechende, abgeschlossene pädagogische Hochschulausbildung (wissenschaftliche Hochschulbildung mit abgeschlossenem Referendariat) verfügen und als Klassenleitung eingesetzt werden, erhalten eine Zulage von 300 Euro monatlich.

Protokollerklärungen zum Bereich Bildung und Soziales:

1. Beschäftigte der S 11 erhalten pro Kalenderjahr zwei Regenerationstage zur freien Verfügung. Es gelten hierfür die Bestimmungen nach Anlage 6.

VI. Allgemeine Dienste (Verwaltung, Wirtschaftsdienst, Koordination und Entwicklung, etc.)

EG 1

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

z. B.:

- Hilfskräfte für Außenanlagen- und Gartenpflege
- Küchenhilfen

EG 2

1. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die ggf. eine Einübung/Einweisung erfordern.

- Beschäftigte Wäscherei
- Servicekräfte
- Beschäftigte Hauswirtschaft
- Transport von Waren
- Botendienste, Postverteilung

2. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die sich in der Tätigkeit durch Verantwortung oder Schwierigkeit aus der EG 1 herausheben.

z. B.:

- Beschäftigte im Wohnbereich, Pflegeeinrichtungen, etc.
- Beschäftigte im Umgang mit Kunden (Essen auf Rädern, etc.)
- Beschäftigte mit Umgang zu Bewohnern, Klienten, Patienten, etc.
- Beschäftigte im Umgang und der Bedienung von technisch komplexeren Geräten

Protokollerklärung zu FG 1 „Transport von Waren“ und FG 2 „Essen auf Rädern“ der EG 2:
Hierfür gilt zusätzlich die Sonderregelung „Fahrtätigkeiten“ im Anhang zu Abschnitt VI.

EG 3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

z. B.:

- Beschäftigte mit einfachen Verwaltungstätigkeiten (bspw. Post, Archiv, Schreibdienst, Rezeption, Telefonzentrale, Bestellannahme)
- Hilfskräfte für Außenanlagen- und Gartenpflege mit besonderen durch die Arbeitgeberin übertragenen Befugnissen und relevanten zusätzlichen Qualifikationen bspw. Kettensägen-Schein, Baugeräte
- FahrerIn, Transport von Waren mit besonderen Transportanforderungen (bspw. über 3,5 t) oder Personenbeförderung Klasse B

- technische/handwerkliche Gehilfen

Protokollerklärung zu „Fahrer - Personenbeförderung“ der EG 3:

Hierfür gilt zusätzlich die Sonderregelung „Fahrtätigkeiten“ im Anhang zu Abschnitt VI.

EG 4

1. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer weniger als drei Jahre dauernden Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

z. B.:

- Wirtschaftsassistenz
- kaufmännische Assistenz

2. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer weniger als drei Jahre dauernden Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

z. B.:

- Beschäftigte in der Haustechnik/Hausverwaltung mit Querschnittsaufgaben ohne einschlägigen dreijährigen Berufsabschluss
- Beiköchin/Fachpraktikerin Küche
- Hauswirtschaftstechnische Helferin/ Fachpraktikerin Hauswirtschaft
- Fachkraft im Gastgewerbe (2-jährige Ausbildung)
- LKW-Fahrerin ab 7,5 t (ab Klasse C)

EG 5

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse

z. B.:

- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Verwaltungsfachangestellte in den Bereichen, z. B.:
 - Sachbearbeitung
 - Buchhaltung
 - Personalbereich
- technisches Fachpersonal (Elektrikerin, Mechanikerin, etc.)
- handwerkliches Fachpersonal (Schreinerin, etc.)

2. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse

z. B.:

- Köchin
- Gärtnerin
- Hauswirtschafterin
- Hausdame (m/w/d)

EG 6

Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und hebt sich durch vielseitige tätigkeitsbezogenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aus der EG 5 heraus, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Technikerin/Handwerkerin der EG 5, die in mind. einem weiteren Bereich als dem Ausbildungsberuf eingesetzt und tätig sind („Hausmeisterin“)
- beauftragte Beschäftigte nach gesetzlicher Vorgabe,

z. B.:

- Arbeitssicherheit
- Brandschutzbeauftragte
- Hygienebeauftragte
- Beauftragte für Medizinproduktesicherheit

EG 7

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und heben sich durch Spezialwissen oder Komplexität aus EG 5 heraus.

z. Bsp.:

- medizinisch/pharmazeutisch-technische Berufe
- medizinische Fachangestellte
- therapeutische Berufe

- Fachinformatikerin, IT-System-Kaufleute
- spezielle Tätigkeiten in der Entgeltabrechnung wie bspw. bAV, Dienst-/Leasingfahrzeuge, Altersteilzeit u.s.w.
- KLR – Kosten- und Leistungsrechnung

2. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und heben sich durch Spezialwissen oder Komplexität aus EG 5 heraus.

z. Bsp.:

- Diätköchin
- Diätassistenz

EG 8

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und heben sich durch ein hohes Maß an Schwierigkeit aus EG 5 heraus.

z. B.:

- Beschäftigte mit Anleitungs- und Kontrollfunktion (bspw. Ausbildungsbeauftragte, Multiplikatorinnen, fachliche Koordination)
- Projektkoordination; Beschäftigte in Projekten und Einrichtungen von Regionalstellen

2. Beschäftigte der EG 7 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Umfang von mindestens einem Viertel, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Schwierige fachliche Tätigkeiten gelten z. Bsp./ u.a. als erfüllt bei Tätigkeiten in psychiatrischen und geriatrischen Bereichen, bei Tätigkeiten mit Kleinkindern bis sechs Jahren, Kindern und Jugendlichen mit erhöhtem Erziehungsbedarf (HzE) und behinderten Menschen.⁴

3. Stellvertretung von Beschäftigten der EG 9

⁴ Gemeint sind Tätigkeiten im Kontakt/Umgang mit den Bewohnerinnen und Klientinnen in den genannten Bereichen.

EG 9

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, sind verantwortungsvoll und erfordern besondere Umsicht und Zuverlässigkeit. Die besondere Umsicht und Zuverlässigkeit kann auch mit mehr als 20 Prozent selbständiger Leistung ersetzt werden.

z. B.:

- Haustechnikerin, staatl. geprüfte Technikerin

-(siehe Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung Leitungsaufgaben (siehe Vorbemerkungen Nr. 7) im Umfang von mindestens 15 Prozent übertragen wurden. In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit bis zu 5 Vollzeitkräften, jedoch maximal bis zu 10 Beschäftigte.

z. Bsp.:

- Leitung Küche
- Leitung Hauswirtschaft
- Technische Leitung
- Wirtschaftsleitung

(siehe Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte der EG 7 mit überwiegend schwierigen Tätigkeiten⁴ oder überwiegend selbständiger Leistung, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

EG 10

1. Tätigkeiten, die den Abschluss einer Handwerksmeisterin, Fachwirtin oder vergleichbare Abschlüsse erfordern und zu selbstständiger Leistung befähigen. Die aufbauende staatliche Prüfung muss auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung aufsetzen.

2. Beschäftigte der EG 7 mit überwiegend schwierigen Tätigkeiten und überwiegend selbständiger Leistung, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe E 9 FG 2 mit mindestens einem Drittel Leitungsanteil. In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit mehr als 5 und bis zu 15 Vollzeitkräften, jedoch nicht mehr als 30 Beschäftigten.

4. Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen können über eine zusätzliche, einschlägige Qualifikation mit IHK- oder vergleichbarem Abschluss erworben werden.

z. B.:

- Geprüfte Bilanzbuchhalterin
- Geprüfte Personalfachkaufleute

6. Stellvertretung von Beschäftigten der EG 11

EG 11

1. Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch umfassende Fachkenntnisse, Verantwortung oder Bedeutung aus der EG 10 herausheben.

z. Bsp.:

- Beschäftigte mit übergreifenden zentralen Aufgaben in der Regel ohne Personalverantwortung
- Projektmanagement
- Fachrevisoren
- IT-Fachinformatikerin (Hochschulabschluss Fachrichtung IT), soweit nicht höher eingruppiert

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe E 9 FG 2 mit mindestens der Hälfte Leitungsanteil. In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit mehr als 15 Vollzeitkräften oder mehr als 30 Beschäftigte.

EG 12

1. Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch umfassende Fachkenntnisse und hohes Maß an Verantwortung oder Bedeutung aus der EG 10 herausheben.

2. Stellvertretung von Beschäftigten der EG 13.

EG 13

1. Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und umfassende Fachkenntnisse und sind besonders verantwortungsvoll; dazu zählt u.a. die strategische Weiterentwicklung des eigenen Aufgabenfeldes

z. B.:

- Leitung IT
- Leitung Rechnungswesen
- Leitung Personal
- Leitung Verwaltung

2. Beschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Psychologin
- Soziologin

3. Stellvertretungen von Beschäftigten der EG 14.

EG 14

1. Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und umfassende Fachkenntnisse und heben sich aus der EG 10 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraus.

2. Beschäftigte, die sich aus der EG 13 FG 2 durch Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit herausheben.

z. B.:

- psychologische Psychotherapeutin
- Kinder- und Jugendpsychotherapeutin
- Beschäftigte in sozialtherapeutischer Tätigkeit mit entsprechender approbationsfähiger Zusatzqualifikation

3. Stellvertretung von Beschäftigten der EG 15.

EG 15

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

Die Tätigkeiten sind gekennzeichnet durch übergreifende Verantwortung, deren Bedeutung sich aus der Größe und der Tragweite der Materie der zu bearbeitenden Vorgänge für den innerbetrieblichen Bereich und gegenüber Dritten ergibt.

Protokollerklärung zum Abschnitt „allgemeiner Dienst“

1. Insofern Beschäftigte nach Fachlichkeit in EG 9 FG 1 eingruppiert sind und zudem die Leitung eines Bereiches nach EG 9 FG 2 übertragen worden ist, erhalten diese eine monatliche Zulage von 180,00 Euro.

„Sonderregelung für Fahrtätigkeit“

§ 1 Geltungsbereich

I) ¹Vom persönlichen Geltungsbereich sind folgende Personen umfasst:

- 1) Schülerinnen, Studierende, Rentnerinnen sowie
- 2) Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder anderweitig sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind und eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nebenberuflich ausüben.

²Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie durchschnittlich nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in Anspruch nimmt.

II) Vom sachlichen Geltungsbereich sind Fahrtätigkeiten im Rahmen von

- 1) Essen auf Rädern (kein Catering)
- 2) Besorgungsfahrten (keine Personenbeförderung)
- 3) Kurzfahrten (Hol- und Bringfahrten) von zu Betreuenden

umfasst.

§ 2 Entgelt

¹Für die Tätigkeiten nach § 1 II) Ziffern 1 und 2 wird ein Stundenentgelt in Höhe des Wertes der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 gezahlt; für Tätigkeiten nach § 1 II) Ziffer 3 wird ein Stundenentgelt in Höhe des Wertes der Entgeltgruppe 1 Stufe 5 gezahlt.

²Der Anspruch auf Zeitzuschläge, anteilige Jahressonderzahlung und weiterer tariflicher Ansprüche bleiben von dieser Sonderregelung unberührt.

§ 3 Besitzstandsregelung

Beschäftigte, die bis zum 29. Februar 2024 ein höheres als unter § 2 vorgesehenes Stundenentgelt schriftlich zugesagt oder erhalten haben, wird das höhere Stundenentgelt fortgezahlt.

§ 4 Inkrafttreten

¹Diese Sonderregelung tritt zum 1. März 2024 in Kraft. ²Sie kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Kalendermonatsende schriftlich gekündigt werden. ³Im Fall einer Kündigung wirkt diese Sonderregelung nicht nach.

Anlage 5
Entsprechungstabelle

Entgeltgruppe allgemeine Tabelle	Entgeltgruppe Pflege-Tabelle	Entgeltgruppe S-Tabelle
EG 1		
EG 2		
EG 3	P 1	
EG 4	P 2	S 3
EG 5	P 3	
EG 6		S 4
EG 7		
EG 8	P 4,	S 6
EG 9	P 5	S 7
EG 10	P 6, P 7	S 8, S 9, S 10
EG 11	P 8, P 9, P 10	S 11, S 12, S 13
EG 12	P 11	S 14
EG 13		S 15
EG 14	P 12	
EG 15		

Anlage 6

Regelung zu den Regenerationstagen

(1) ¹Beschäftigte, die nach Anlage 2 (S-Tabelle) Entgelt erhalten, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2.

(2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Beschäftigte haben den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber der Arbeitgeberin geltend zu machen. ³Beschäftigte deren Arbeitszeit nach einem Dienst- oder Schichtplansystem bestimmt wird, haben den/die Regenerationstag/e abweichend von Satz 2 spätestens vier Wochen vor Beginn des betroffenen Planungszeitraums geltend zu machen. ⁴Die Arbeitgeberin entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der Beschäftigten in Textform mit. ⁵Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁶Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁷Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.