

Lesefassung Oktober 2018

**Haustarifvertrag  
für die Lebenshilfe gGmbH Berlin  
(HTV-LHB)  
vom 1. Mai 2012  
in der Fassung des  
Änderungstarifvertrages Nr. 3  
vom 15. Oktober 2018**

Zwischen

der  
Lebenshilfe gGmbH Berlin,  
vertreten durch die Geschäftsführung,  
Heinrich-Heine-Straße 15,  
10179 Berlin

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
- Landesverband Berlin -,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

# Inhaltsverzeichnis

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung
- § 5 Qualifizierung

## **Abschnitt II**

### **Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Teilzeitbeschäftigung

## **Abschnitt III**

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

- § 11 Eingruppierung
- § 12 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 13 - nicht belegt -
- § 14 Tabellenentgelt und Entgeltstufen
- § 15 Jahressonderzahlung
- § 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 17 Entgelt im Krankheitsfall
- § 18 Besondere Zahlungen
- § 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 20 Betriebliche Altersversorgung

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 21 Erholungsurlaub
- § 22 Zusatzurlaub
- § 23 Sonderurlaub
- § 24 Arbeitsbefreiung

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 25 Befristete Arbeitsverträge
- § 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 28 Zeugnis

**Abschnitt VI**  
**Sonderregelung für Aushilfen**

- § 29 Definition Aushilfe
- § 30 Berechnung der Jahressonderzahlung bei Aushilfen
- § 31 Urlaub
- § 32 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

**Abschnitt VII**  
**Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 33 Ausschlussfrist
- § 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Lebenshilfe gGmbH Berlin (im weiteren Text Lebenshilfe oder Arbeitgeberin genannt) stehen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Lebenshilfe bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestand und über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages ununterbrochen fortbesteht, gilt dieser Tarifvertrag unter der Voraussetzung und nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Lebenshilfe gGmbH Berlin und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-LHB).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - b) Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - c) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - d) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.
- (3) Neben den Regelungen der Abschnitte I – V und VII gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:

Beschäftigte als Aushilfen in Abschnitt VI.

### **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

### **§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen hiervon können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der Arbeitgeberin rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei den beauftragten Ärzten kann es sich um Betriebsärzte handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf andere Ärzte geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

#### **§ 4 Versetzung, Abordnung**

Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

#### **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und der Arbeitgeberin. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) <sup>1</sup>Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit, soweit nicht ein Eigenbetrag nach Zeit nach Absatz 5 Satz 4 vereinbart ist. <sup>2</sup>Wegezeiten außerhalb Berlins werden als Arbeitszeit gewertet.

Protokollerklärung:

An die Stelle von Berlin tritt ggf. der Ort, an dem die arbeitsvertragliche Leistung geschuldet wird. Zurzeit betrifft dies die in Misselwarden (Niedersachsen) beschäftigten Mitarbeiter.

- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten der Lebenshilfe durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).
- (3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden Feiertag an den Wochentagen Montag bis Freitag um  $\frac{1}{5}$  der vereinbarten bzw. gemäß Absatz 1 festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Als Feiertage im Sinne des Satzes 1 gelten auch die Tage 24.12. und 31.12.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils festgelegten Einsatzort in Berlin. <sup>2</sup>Einsatzort in Berlin ist der Ort, an dem gemäß Disposition die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

### Protokollerklärung:

An die Stelle von Berlin tritt ggf. der Ort, an dem die arbeitsvertragliche Leistung geschuldet wird. Zurzeit betrifft dies die in Misselwarden (Niedersachsen) beschäftigten Mitarbeiter.

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Dienstreisen, Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet.
- (6) Abweichende Regelungen nach § 7 oder §§ 7, 12 ArbZG durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.
- (7) Einzelheiten zu und Abweichungen von den Absätzen 1 bis 6 und die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit können im Rahmen der gesetzlichen Grenzen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit im Sinne des § 2 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz umfassen.
- (3) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz oder einer anderen von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle zur Verfügung halten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der Arbeitgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet worden sind.
- (5) Zuschlagsrelevante Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1

Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- (8) Abweichungen von den Absätzen 6 und 7 können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

## **§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

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

a)	für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9 in den Entgeltgruppen 10 bis 15	30 von Hundert, 15 von Hundert,
b)	für Nachtarbeit (21-6 Uhr)	20 von Hundert,
c)	für Arbeit am Samstag (6-21 Uhr)	20 von Hundert,
d)	für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen (0-24 Uhr)	25 von Hundert

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach S. 2 c) und d) wird jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (2) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>8</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 von Hundert des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit im Sinne von § 7 Absatz 1 leisten, erhalten für den jeweiligen Kalendermonat eine Zulage in Höhe von 40,- Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro / Stunde.



- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschicht im Sinne von § 7 Absatz 2 leisten, erhalten für den jeweiligen Kalendermonat eine Zulage in Höhe von 100,- Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro / Stunde.
- (5) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten im Zeitraum von 23 Uhr bis 5.30 Uhr des Folgetages werden einschließlich der aktiven Zeiten zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>2</sup>Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz zu den Buchstaben c) und d) können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

## **§ 9 Arbeitszeitkonto**

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, werden von den Regelungen der Arbeitszeitkonten erfasst, soweit die Betriebsvereinbarung nicht abweichende Regelungen trifft.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben und nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 und Absatz 2 gebucht werden. <sup>2</sup>Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. <sup>3</sup>Das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung. <sup>4</sup>Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass eine Umwandlung von Zuschlägen in Arbeitszeit nicht erfolgt.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt keine Veränderung des Zeitguthabens ein. <sup>2</sup>§ 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bleibt hiervon unberührt.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen, zu regeln.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>Die Beschränkung des Absatzes 5 gilt dann nicht. <sup>3</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit der Arbeitgeberin – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 10 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit den Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Teilzeitbeschäftigte sollen bei Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

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

### **§ 11 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). <sup>2</sup>Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### Protokollerklärung:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (2) Die Entgeltgruppe der Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

### **§ 12**

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

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

#### Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch ein Fall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 14 ergeben hätte.

### **§ 13**

**- nicht belegt -**

### **§ 14**

#### **Tabellenentgelt und Entgeltstufen**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Die weiteren Regelungen ergeben sich aus dem Vergütungs- bzw. Überleitungstarifvertrag der Lebenshilfe.

### **§ 15**

#### **Jahressonderzahlung**

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

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	95 von Hundert
in den Entgeltgruppen 9 bis 11	80 von Hundert,
in den Entgeltgruppen 12 und 13	50 von Hundert und
in den Entgeltgruppen 14 und 15	35 von Hundert

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt.

<sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des oben genannten Bemessungszeitraum begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung:

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

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 17 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
  - b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte können zur Erreichung günstiger Grenzen der Lohnsteuer bzw. günstiger Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Vermeidung der Kürzung von Bezügen von Seiten Dritter auf die Sonderzahlung durch schriftliche Erklärung gegenüber der Arbeitgeberin, eingehend bei dieser bis zum 31.10. für das jeweils laufende Kalenderjahr, ganz oder teilweise verzichten. <sup>2</sup>Soll der Verzicht teilweise erfolgen, ist die konkrete Höhe anzugeben, andernfalls erfolgt der Verzicht auf die Jahressonderzahlung für das laufende

Kalenderjahr in voller Höhe. <sup>3</sup>Ein verspäteter Verzicht ist ausnahmsweise mit Zustimmung der Arbeitgeberin zulässig.

## **§ 16**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 2, § 17, § 21, § 22 und § 24 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Jahressonderzahlungen, besondere Zahlungen nach § 18 und sonstige Einmalzahlungen.

#### Protokollerklärung:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## **§ 17**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 16. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne der § 3 Absatz 2 und § 9 EntgFG.

#### Protokollerklärung:

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Bar-

leistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 16; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend zeitan- teilig umzurechnen.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

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

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

## **§ 18 Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)
- a) von 5 Jahren in Höhe von 50 Euro,
  - b) von 10 Jahren in Höhe von 100 Euro,

- c) von 15 Jahren in Höhe von 150 Euro,
- d) von 20 Jahren in Höhe von 200 Euro,
- e) von 25 Jahren in Höhe von 250 Euro,
- f) von 30 Jahren in Höhe von 300 Euro,
- g) von 35 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- h) von 40 Jahren in Höhe von 400 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

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

## **§ 19**

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

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 16 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärungen:

Teilen Beschäftigte der Arbeitgeberin die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. <sup>2</sup>Ausgenommen ist die Schicht- und Wechselschichtzulage, die in voller Höhe zusteht.
- (3) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

## **§ 20**

### **Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf den Abschluss einer Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Tarifverhandlungen zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte aufnehmen.

**Abschnitt IV  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

**§ 21  
Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 16). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 2 Jahren	28 Arbeitstage,
bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 4 Jahren	29 Arbeitstage und
nach einer Beschäftigungszeit von vollendeten 4 Jahren	30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 27 Absatz 2.

<sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 19 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (3) <sup>1</sup>Mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) bzw. Ablauf des 31. Mai des Folgejahres im Fall des Absatzes 2 a) verfällt der Urlaub ersatzlos. <sup>2</sup>Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt jedoch auch in diesem Fall ganz oder teilweise erhalten, wenn der Beschäftigte ihn wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Übertragungszeitraum ganz oder teilweise nicht nehmen konnte – maximal jedoch für eine Übertragungsfrist von fünfzehn Monaten nach dem Bezugszeitraum (Kalenderjahr). <sup>3</sup>Er muss – soweit dann noch vorhanden - in Absprache mit der Arbeitgeberin unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit genommen werden.



- (4) <sup>1</sup>Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.  
<sup>2</sup>Urlaubsabgeltung wird nur in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gewährt, soweit dieser nicht nach Absatz 3 verfallen ist.

## **§ 22 Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die Nachtarbeit (21 Uhr bis 6 Uhr) leisten, erhalten hierfür Zusatzurlaub.  
(2) <sup>1</sup>Beschäftigte mit Nachtarbeitsstunden erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

<sup>2</sup>Beschäftigte, die ausschließlich oder überwiegend (mehr als 80% der Schichten) als Nachtwachen tätig sind, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,

ausschließlich Zusatzurlaub nach diesem Satz 2; Absatz 2 Satz 1 findet keine Anwendung.

- (3) Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 5 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.  
(4) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der in Absatz 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit gemessen an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 21 Absatz 1 Satz 4 zu ermitteln.  
(5) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.  
(6) Im Übrigen gelten die Regelungen des § 21 Absatz 2, 3 und 4 entsprechend.

## **§ 23 Sonderurlaub**

Beschäftigte können unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

## **§ 24 Arbeitsbefreiung**

- (1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- |    |   |                   |
|----|---|-------------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin<br>im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | ein Arbeitstag,   |
| b) | Tod der Ehegattin/des Ehegatten,<br>der Lebenspartnerin/des Lebenspartners<br>im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,<br>eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) | 25-, 30-, 35-, und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | ein Arbeitstag,   |
| d) | schwere Erkrankung einer /eines Angehörigen,<br>soweit sie/er in demselben Haushalt lebt.   | ein Arbeitstag    |
- im Kalenderjahr.
- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 16 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberin wird auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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

### **§ 25 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Arbeitgeberin zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. <sup>3</sup>Für Aushilfen gelten die §§ 29 ff. HTV-LHB.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei der Arbeitgeberin für arbeitgeberseitige Kündigungen bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)

von insgesamt mehr als sechs Monaten  
von insgesamt mehr als einem Jahr

vier Wochen,  
sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren  
von insgesamt mehr als drei Jahren

drei Monate,  
vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 26**

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

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf der Befristung (§ 25),
  - b) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
  - c) mit Ablauf des Tages, an dem die gesetzlichen Vorgaben zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entfallen,
  - d) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Beschäftigte hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des

dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten nach § 3. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. b geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## **§ 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit
- |                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                    |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                    |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                    |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                    |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                     |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei derselben Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>3</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 28 Zeugnis**

- (1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Angaben über Art und Dauer ihrer Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthält. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Beschäftigten wird das Zeugnis um Angaben zur Führung und Leistung im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erweitert.
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VI Sonderregelungen für Aushilfen**

### **§ 29 Definition Aushilfe**

Als Aushilfen gelten Beschäftigte mit Arbeitsverträgen von einer Dauer von bis zu 4 Wochen.

### **§ 30 Berechnung der Jahressonderzahlung bei Aushilfen**

- (1) Aushilfen, die in einem der Monate Oktober, November oder Dezember an mindestens 120 Stunden oder an mindestens 20 Tagen im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	95 von Hundert
in den Entgeltgruppen 9 bis 11	80 von Hundert,
in den Entgeltgruppen 12 und 13	50 von Hundert und
in den Entgeltgruppen 14 und 15	35 von Hundert

des den Beschäftigten im Jahresdurchschnitt gezahlten monatlichen Entgelts. <sup>2</sup>Der Jahresdurchschnitt ermittelt sich anhand der Kalendermonate, in welchen der Beschäftigte an mindestens 120 Stunden oder an mindestens 20 Tagen für die Arbeitgeberin tätig war. <sup>3</sup>Solche Kalendermonate werden jeweils mit  $\frac{1}{12}$  in Ansatz gebracht. <sup>4</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte aller anspruchsberechtigten Monate addiert und durch deren Anzahl geteilt.

<sup>5</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. Dezember.

- (3) Die Jahressonderzahlung wird in den ersten drei Monaten des Folgejahres ausgezahlt.

## **§ 31**

### **Urlaub**

- (1) <sup>1</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs für Aushilfen richtet sich nach § 21 dieses Tarifvertrags. <sup>2</sup>Sofern die Aushilfe an mindestens 120 Stunden oder an mindestens 20 Tagen in einem Kalendermonat in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin gestanden hat, gilt dieser Monat als voller Monat im Sinne des § 5 BUrlG. <sup>3</sup>Der Urlaubsanspruch beträgt für jeden dieser Monate  $\frac{1}{12}$  des Urlaubsanspruchs gemäß § 21.
- (2) <sup>1</sup>Die Vergütung an Urlaubstagen bemisst sich nach dem durchschnittlichen Stundenverdienst, den die Aushilfe in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt (Berechnungszeitraum) bei der Arbeitgeberin erhalten hat sowie nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, die für die Aushilfe in diesem Zeitraum vereinbart war. <sup>2</sup>Ausgenommen davon sind die Jahressonderzahlungen.

## **§ 32**

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

Die Entgeltabrechnung der geleisteten Arbeitszeiten erfolgt spätestens am Zahltag des zweiten Kalendermonats, nach dem der endgültige Dienstplan zur Abrechnung vorliegt.

## **Abschnitt VII**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

## **§ 33**

### **Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder der Arbeitgeberin gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. <sup>3</sup>Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

## **§ 34**

### **Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2012 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018. <sup>2</sup>Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

## **Anlage 1 zum HTV-LHB**

### **Entgeltordnung zum HTV-LHB**

#### **Gliederung**

Anlage 1 zum HTV-LHB

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

1. Ärzte und Psychologen
2. Beschäftigte in Gesundheitsberufen
  - 2.1 Ergotherapeuten
  - 2.2 Musiktherapeuten
  - 2.3 Logopäden
  - 2.4 Medizinische Fachangestellte
  - 2.5 Physiotherapeuten
3. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
  - 3.1 Leiter von Einrichtungen, ambulanten Diensten und Beratungsdiensten für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX
  - 3.2 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Heilpädagogen
  - 3.3 Erzieher, Kinderpflege
4. Wirtschafts- und Küchenpersonal
5. Hausmeister, Haushandwerker, sonstige Beschäftigte mit handwerklichen Fähigkeiten

## Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

1. (1) Für das Verhältnis der Teile I und II zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 4.  
(2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. <sup>2</sup>Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten für diese Beschäftigten weder in der Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeit in Teil II aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für sonstige Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten im Sinne des Teils I ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt ist. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 gelten die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 14 und 15 des Teils I auch für Ärzte, Apotheker und Zahnärzte, die außerhalb von Krankenhäusern oder Einrichtungen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigt werden, sowie ferner für Tierärzte.  
(3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht in Teil II aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I, sofern in Satz 2 nicht etwas anderes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 des Teils I gelten nur, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat. <sup>3</sup>Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten auch für Beschäftigte im Bereich der IT.  
(4) <sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal des Teils I oder II eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Gegenüber den Entgeltgruppen 14 und 13 Ü gilt hierbei die Entgeltgruppe 13 als nächst niedrigere Entgeltgruppe. <sup>4</sup>Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
2. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 1 des Teils I gilt unabhängig von den Nummern 1 und 3 für Tätigkeiten des Teils II.
3. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.



4. (1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.  
  
(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.
5. Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 18 Abs. 3 HTV-LHB) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

## **Teil I**

### **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst**

#### **Entgeltgruppe 15**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
  
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.  
  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 14**

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

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 13**

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 12**

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 10**

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 9**

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)

## **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

## **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 6)

## **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 7)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 6)

## **Entgeltgruppe 3**

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

## **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 8)

## **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

## Protokollerklärungen:

- Nr. 1 (1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.
- (2) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung oder einer Akademischen Abschlussprüfung (Magisterprüfung) oder einer Promotion beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.
- (3) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist. <sup>2</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.
- (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
- Nr. 2 Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.
- Nr. 3 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- Nr. 4 Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

- Nr. 5 <sup>1</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup>Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- Nr. 6 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.
- Nr. 7 Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.
- Nr. 8 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.
- Nr. 9 <sup>1</sup>Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus
- Essens- und Getränkeausgeber,
  - Garderobepersonal,
  - Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
  - Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
  - Wärter von Bedürfnisanstalten,
  - Servierer,
  - Hausarbeiter und
  - Hausgehilfen.

## Teil II

### Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

#### 1. Ärzte und Psychologen

##### Entgeltgruppe 15

Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.

##### Entgeltgruppe 14

Ärzte mit entsprechender Tätigkeit.

##### Entgeltgruppe 13

Psychologen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

##### **Protokollerklärung:**

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I gilt entsprechend.

#### 2. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

##### Vorbemerkung

Die Bezeichnungen	umfassen auch
Ergotherapeuten	Beschäftigungstherapeuten
Medizinische Fachangestellte	Arzthelfer
Physiotherapeuten	Krankengymnasten

## **2.1 Ergotherapeuten**

### **Entgeltgruppe 9**

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit,  
die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen  
5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 8**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 6**

Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten.

### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, Ergotherapie mit behinderten Menschen i.S.d. § 2 SGB IX.

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

## **2.2 Musiktherapeuten**

### **Entgeltgruppe 9**

Musiktherapeuten mit entsprechender Tätigkeit,  
die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen  
5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)



### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 6**

Musiktherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Musiktherapeuten.

### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Musiktherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, Musiktherapie mit behinderten Menschen i.S.d. § 2 SGB IX.
- Nr. 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

## **2.3 Logopäden**

### **Entgeltgruppe 9**

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit,  
die schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 6**

Logopäden mit entsprechender Tätigkeit.

## **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopäden.

### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von Patienten mit Intelligenzminderungen, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates, Logopädie mit behinderten Menschen i.S.d. § 2 SGB IX.
- Nr. 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

## **2.4 Medizinische Fachangestellte**

### **Entgeltgruppe 6**

Medizinische Fachangestellte mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 5**

Medizinische Fachangestellte mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in der Tätigkeit von medizinischen Fachangestellten.

### **Protokollerklärung:**

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.

## **2.5 Physiotherapeuten**

### **Entgeltgruppe 9**

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 6**

Physiotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeuten.

### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen; Physiotherapie mit behinderten Menschen i.S.d. § 2 SGB IX.
- Nr. 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

## **3. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

### **Vorbemerkung**

1. <sup>1</sup>Die – im Unterschied zu dem Teil II Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT erfolgte – Untergliederung dieses Abschnitts dient ausschließlich der besseren Übersichtlichkeit und nicht einer Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander. <sup>2</sup>Insbesondere stellen die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts insgesamt, nicht aber die Zusammenfassung von Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Unterabschnitten für sich eine abschließende spezielle Eingruppierungsregelung im Sinne der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urt. vom 5. Juli 2006 – 4 AZR 555/05) dar. <sup>3</sup>So können z. B. Erzieher mit staatlicher Anerkennung bei Erfüllen der Voraussetzungen als „sonstige Beschäftigte“ nach den in Unterabschnitt 3.2 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sein, obwohl Erzieher mit staatlicher Anerkennung nur in Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts 3.3 benannt sind.
2. <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)
  - a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht

sind;

- b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

<sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 16 HTV-LHB haben. <sup>3</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 18 Abs. 3 HTV-LHB) zu berücksichtigen.

### **3.1 Leiter von Einrichtungen, ambulanten Diensten und Beratungsdiensten für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX**

#### **Entgeltgruppe 11**

Leiter von Einrichtungen, ambulanten Diensten und Beratungsdiensten für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX.

### **3.2 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Heilpädagogen**

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 10**

Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung

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

mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Protokollerklärung:**

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

Nr. 2 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9.

### **3.3 Erzieher, Heilerziehungspfleger**

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Erzieher oder Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Fallgruppe 2.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
  
2. Erzieher oder Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

#### **Entgeltgruppe 8**

1. Erzieher oder Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

Nr. 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind.

Nr. 3 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern 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/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 6,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

#### **4. Wirtschafts- und Küchenpersonal**

##### **Entgeltgruppe 6**

Hauswirtschaftsleiter und Küchenmeister mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

##### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst

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

##### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Wirtschaftsdienst

mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

##### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 Hauswirtschaftsleiter und Küchenmeister sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Nr. 2 Hauswirtschaftsleiter und Küchenmeister 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, ggf. einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.

Nr. 3 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

## **5. Hausmeister, Haushandwerker, sonstige Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten**

### **Entgeltgruppe 5**

Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.

### **Entgeltgruppe 4**

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

### **Entgeltgruppe 3**

1. Beschäftigte  
mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.  
(Keine Stufe 6)
2. Angelernte Beschäftigte.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte  
mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2,  
die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte  
mit einfachen Tätigkeiten.



(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte

mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 Das sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.

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

Nr. 3 <sup>1</sup>Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servierer,
- Hausarbeiter und
- Hausgehilfen.