

## **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**

### **- Besonderer Teil Verwaltung (BT-V -)<sup>1</sup>**

#### **-Auszug-**

vom 13. September 2005

geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 1.8.2006, den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 31. März 2008, den Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 12. September 2008, den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 6. Oktober 2008, den Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 31. März 2009, den Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 27. Juli 2009, den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 13. November 2009, den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 24. November 2009 sowie **den Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 27. Februar 2010**

in der ab 1. Januar 2010 gültigen Fassung

### **Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)**

#### **Abschnitt VII**

#### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 40**

#### **Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen des TVöD erfasst sind. <sup>2</sup>Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) - bildet im Zusammenhang mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Allgemeiner Teil - den Tarifvertrag für die Sparte Verwaltung.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

---

<sup>1</sup> Kursiv sind die Niederschriftserklärungen eingearbeitet. Sie sind kein Bestandteil des TVöD-BT-V.

## **§ 41**

### **Allgemeine Pflichten**

<sup>1</sup>Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

## **§ 42**

### **Saisonaler Ausgleich**

In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z.B. Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

## **§ 43**

### **Überstunden**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1

besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 bei obersten Bundesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 bei obersten Bundesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

## **§ 44**

### **Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld**

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (3) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

## **Abschnitt VIII**

## **Sonderregelungen (Bund)**

### **§ 45**

#### **Sonderregelungen für Beschäftigte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind**

##### **Zu Abschnitt I**

##### **Allgemeine Vorschriften**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 - Geltungsbereich -**

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit (Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG) oder einer Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der europäischen Union bei den diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen sowie bei anderen Dienststellen der Bundesrepublik im Ausland (Auslandsdienststellen), die nach Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Bundestarifrecht von ihrer obersten Bundesbehörde zur Dienstleistung in das Ausland entsandt worden sind (entsandte Kräfte) oder denen die gleiche Rechtsstellung durch einen mit der obersten Bundesbehörde geschlossenen Arbeitsvertrag eingeräumt worden ist.
- (2) Die Nrn. 3, 4, und 12 gelten auch für Beschäftigte des Bundes, die bei einer Inlandsdienststelle tätig sind, dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages nach jedoch auch zu Auslandsdienststellen entsandt werden können.
- (3) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Beschäftigte, die Einheiten der Bundeswehr bei deren vorübergehender Verlegung zu Ausbildungszwecken in das Ausland folgen.

##### **Nr. 2**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte bei Auslandsvertretungen (§ 3 Abs. 1 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst - GAD) gelten die §§ 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 27 GAD entsprechend. <sup>2</sup>Die §§ 16, 22, 26 GAD gelten für diese Beschäftigten entsprechend, soweit keine Leistungen nach anderen Vorschriften gewährt werden.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

Der Arbeitgeber kann auch Untersuchungen auf Tropentauglichkeit anordnen.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung -**

§ 4 Abs. 1 Satz 2 gilt nicht.

### **Zu Abschnitt II**

#### **Arbeitszeit**

### **Nr. 5**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

<sup>1</sup>Eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beamten an einer Auslandsdienststelle nach § 7 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst bzw. nach § 5 der Arbeitszeitverordnung gilt auch für die entsprechenden Beschäftigten an dieser Dienststelle. <sup>2</sup>In diesen Fällen findet ein Ausgleich für Überstunden (Nr. 6 Satz 1) nur statt, wenn die verkürzte regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Monat überschritten wird.

### **Nr. 6**

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

<sup>1</sup>Überstundenentgelt, Zeitzuschläge und Zulagen nach § 8 werden nicht gezahlt. <sup>2</sup>Alle Überstunden sind bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden durch entsprechende bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>3</sup>Rufbereitschaft und Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft werden nicht bezahlt, sondern unter Berücksichtigung des Satzes 1 auf der Berechnungsgrundlage des § 8 Abs. 3 in Freizeit ausgeglichen; § 8 Abs. 2 gilt entsprechend.

#### **Protokollerklärung:**

*Das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung zuzüglich der Zeitzuschläge für Überstunden ist das Überstundenentgelt.*

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

**Nr. 7**

**Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit -**

<sup>1</sup>Die persönliche Zulage nach § 14 Abs. 3 wird auch dann nicht gezahlt, wenn die Beschäftigten andere Beschäftigte oder Beamte während deren Heimaturlaubs länger als einen Monat oder im Fall des § 14 Abs. 2 länger als drei Tage vertreten. <sup>2</sup>Zeiten einer höherwertigen Heimaturlaubsvertretung werden bei einer anschließenden höherwertigen Vertretung aus anderen Gründen auf die in § 14 Abs. 1 genannte Frist von einem Monat angerechnet.

**Protokollerklärung:**

*<sup>1</sup>Dem Beschäftigten darf innerhalb eines Jahres eine Heimaturlaubsvertretung nur einmal übertragen werden. <sup>2</sup>Die Regelung für Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 2 tritt erst bei In-Kraft-Treten eines Tarifvertrags nach § 14 Abs. 2 in Kraft.*

**Nr. 8**

**Zu § 15 -Tabellenentgelt -**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigten mit dienstlichem und tatsächlichem Wohnsitz im Ausland werden zu dem Tabellenentgelt (§ 15) Auslandsbezüge in entsprechender Anwendung der §§ 15 und 52 bis 55 des Bundesbesoldungsgesetzes gezahlt. <sup>2</sup>Die Auslandsbezüge bleiben bei der Jahressonderzahlung (§ 20) unberücksichtigt.
- (2) <sup>1</sup>Die Tabelle Auslandszuschlag der Anlage VI.1 Bundesbesoldungsgesetz findet mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle der Zeilen des Tabellenkopfes „Gehaltsspanne von - bis“ der Tabellenkopf nach Anlage **B** (Bund) Anwendung findet. <sup>2</sup>Die Beträge der Anlage **B** (Bund) nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigten steht der Auslandszuschlag anteilig gemäß § 24 Abs. 2 zu.

### **Protokollerklärung:**

*Die Tarifvertragsparteien überprüfen Ende 2015, ob die Entwicklung der Zuschlagstabellen für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte kohärent verläuft oder Anpassungsbedarf besteht.*

- (3) <sup>1</sup>Zulagen und Zuschläge werden mit Ausnahme der in Absatz 1 geregelten Entgeltbestandteile den bei Auslandsdienststellen tätigen Beschäftigten nicht gezahlt. <sup>2</sup>Aufwandsentschädigungen werden nach den für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen gezahlt.

### **Nr. 9**

#### **Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall -**

- (1) <sup>1</sup>Bei einer durch Krankheit oder Arbeitsunfall verursachten Arbeitsunfähigkeit im Ausland werden das Tabellenentgelt und die Auslandsbezüge (Nr. 8) ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Tage vor der Rückreise vom Auslandsdienstort in das Inland gewährt. <sup>2</sup>Die im § 22 Abs. 3 festgesetzten Fristen für die Gewährung eines Krankengeldzuschusses beginnen mit dem Tage der Abreise des Beschäftigten vom Auslandsdienstort zu laufen.
- (2) Beschäftigte, die bei einer Auslandsdienststelle tätig sind, sollen den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch eine Bescheinigung des Vertrauensarztes der Auslandsdienststelle erbringen; Beschäftigte bei einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung sollen den Nachweis in der Weise erbringen, wie er durch die Geschäftsordnung für die Auslandsvertretung vorgesehen ist.

### **Nr. 10**

#### **Zu § 23 Abs. 3 - Sterbegeld -**

Der Berechnung des Sterbegeldes für die Hinterbliebenen von Beschäftigten gemäß § 23 Abs. 3, die zur Zeit ihres Todes Auslandsbezüge erhielten, sind diese Auslandsbezüge, jedoch ausschließlich einer Aufwandsentschädigung, zugrunde zu legen.

**Zu Abschnitt IV**  
**Urlaub und Arbeitsbefreiung**

**Nr. 11**

**Zu § 26 - Erholungsurlaub -**

- (1) Für den Erholungsurlaub gelten neben den tariflichen Vorschriften die jeweiligen Bestimmungen für die im Ausland tätigen Bundesbeamten entsprechend.
  
- (2) <sup>1</sup>Wird das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf eines Urlaubs im Inland, für den Fahrkostenzuschuss gewährt wurde, aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grunde gelöst, so werden die niedrigsten Fahrkosten (vgl. § 4 Abs. 2 der Heimaturlaubsverordnung) nur der Reise vom Dienort in das Inland erstattet. <sup>2</sup>Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres nach Beendigung eines Urlaubs im Inland aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grunde gelöst, so hat der Beschäftigte die Hälfte der dafür erstatteten Fahrkosten zurückzuzahlen, es sei denn, dass er im Anschluss an den Urlaub an einen anderen Dienort versetzt worden war und den Dienst dort angetreten hatte.

**Zu Abschnitt V**

**Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**Nr. 12**

**§ 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -**

- (1) <sup>1</sup>Im Wirtschaftsdienst Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 bedürfen in den ersten zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Aufnahme einer entgeltlichen Beschäftigung in einem der ausländischen Staaten, in dem sie während ihres Arbeitsverhältnisses tätig waren, der Genehmigung des Arbeitgebers. <sup>2</sup>Wird eine entgeltliche Beschäftigung ohne die erforderliche Genehmigung aufgenommen, so hat der Beschäftigte eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Monatsbezügen seiner letzten Auslandsvergütung zu entrichten. <sup>3</sup>Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bleibt unberührt.

- (2) Beschäftigte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung in einer Fremdsprache erhalten haben, sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Beschäftigten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Sprachausbildung endet.

## **Zu Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften**

### **Nr. 13**

#### **Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -**

<sup>1</sup>Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung bei Auslandsumzügen sind die für die Beamtinnen/Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Im Falle des Ausscheidens eines Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis an einem Auslandsdienstort wird eine Umzugskostenvergütung nur gewährt, wenn für den Umzug an den Auslandsdienstort Umzugskostenvergütung gewährt und nicht zurückgefordert worden ist. § 19 Abs. 4 der Auslandsumzugskostenverordnung - AUV - bleibt unberührt.
2. Der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde im Ausland beendet worden ist, hat für sich und die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 AUV bezeichneten Personen Anspruch auf eine Umzugskostenvergütung nach §§ 2 bis 5 und 10 AUV sowie § 9 Abs. 1 BUKG. Die Umzugskostenvergütung wird nur gewährt, wenn der Beschäftigte spätestens sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem frei gewählten Wohnort im Inland umzieht. § 19 Abs. 1 bis 3 AUV bleibt unberührt. § 19 Abs. 1 bis 3 AUV gilt entsprechend, wenn der Beschäftigte wegen Bezugs eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Ausland aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

3. In dem Falle der Nr. 11 Abs. 2 Satz 1 werden Auslagen für eine Umzugsreise nicht erstattet.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Beschäftigte zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes - BUKG - zugesagt worden war, so hat der Beschäftigte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. War die Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BUKG zugesagt worden, ist nur der nach § 12 AUV gewährte Ausstattungsbeitrag zurückzuzahlen, wenn der Beschäftigte insgesamt mehr als zwei Jahre bei Auslandsdienststellen tätig war. Sätze 1 und 2 gelten nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BUKG zugesagte Umzugskostenvergütung, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Beschäftigten endet. § 19 Abs. 4 AUV bleibt unberührt.

#### **Nr. 14**

Für Bundeswohnungen, die Beschäftigte an Auslandsdienststellen aus dienstlichen oder sonstigen im Interesse des Bundes liegenden Gründen zugewiesen werden, gilt sinngemäß die Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Bundesdienstwohnungen (Dienstwohnungsvorschriften - DWV -) vom 16. Februar 1970 (GMBI. S. 99) in ihrer jeweils geltenden Fassung und in Verbindung mit der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Bundesdienstwohnungen im Ausland (Dienstwohnungsvorschriften Ausland - DWVA) vom 1. Februar 1973 (GMBI. S. 82) in der jeweils geltenden Fassung.

### **Zu Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **Nr. 15**

#### **Zu § 37 - Ausschlussfrist -**

Die Ausschlussfrist (§ 37) beträgt 9 Monate.

#### **§ 46**

**Sonderregelungen für  
Beschäftigte im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung**

**Kapitel I  
Beschäftigte im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung**

**Zu Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

**Nr. 1**

**Zu § 1- Geltungsbereich -**

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für die Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung, soweit sie nicht unter Kapitel II oder die Sonderregelung für im Ausland entsandte Beschäftigte (§ 45) fallen.

**Nr. 2**

**Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

- (1) Beschäftigte haben sich unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 einer Ausbildung im Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte haben jede ärztlich festgestellte und ihnen vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb ihres Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. <sup>2</sup>Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann der Meldung durch Übergabe eines verschlossenen Umschlages genügt werden, der nur vom Arzt zu öffnen ist.
- (3) Beschäftigte können an den für die Bundeswehr angeordneten medizinischen Schutzmaßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.
- (4) Beschäftigte haben vor Beginn und Ende einer größeren militärischen Unternehmung Anspruch auf eine ärztliche Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers.

## **Zu Abschnitt II Arbeitszeit**

### **Nr. 3**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

- (1) Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.
  
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte in Versorgungs- und Instandsetzungseinrichtungen sowie auf Flug-, Schieß- und Übungsplätzen beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz, soweit nicht ein Sammelplatz bestimmt wird. <sup>2</sup>Stellt der Arbeitgeber bei Entfernungen von der Grenze der Arbeitsstelle (z. B. Eingangstor) bis zum Arbeitsplatz von mehr als einem Kilometer für diese Strecke eine kostenlose Beförderungsmöglichkeit nicht zur Verfügung, gilt die über die bei Gestellung eines Fahrzeugs üblicherweise benötigte Beförderungszeit hinausgehende Zeit als Arbeitszeit.

#### **Protokollerklärung**

*Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst z. B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem gearbeitet wird.*

### **Nr. 4**

#### **Zu §§ 7, 8 - Sonderformen der Arbeit und Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -**

- (1) Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird bei der Bemessung des Entgelts mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
  
- (2) <sup>1</sup>Rufbereitschaft darf bis zu höchstens zehn Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr, angeordnet

werden. <sup>2</sup>Diese zeitliche Einschränkung gilt nicht für Zeiten erhöhter Bereitschaft für den Bereich der gesamten Bundeswehr.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitszeitdauer des Feuerwehrpersonals und des Wachpersonals beträgt, wenn in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst vorliegt, 24 Stunden je Schicht, sofern der Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten in unmittelbarem Anschluss an die verlängerten Arbeitszeiten gewährleistet wird. <sup>2</sup>Aus dienstlichen Gründen kann ein kürzerer Schichtturnus festgelegt werden. <sup>3</sup>Durch entsprechende Schichteinteilung soll sichergestellt werden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 im Durchschnitt nicht überschritten wird. <sup>4</sup>Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b, c, d, e werden zu 50 v.H. gezahlt. <sup>5</sup>Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f, sowie Zulagen nach Abs. 5 und 6 werden nicht gezahlt. <sup>6</sup>Die über 168 Stunden hinausgehende Zeit wird bei der Bemessung des Entgelts mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

(3a) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kann die Arbeitszeit des Feuerwehrpersonals, sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, auf bis zu 54 Stunden im Siebentageszeitraum ohne Ausgleich verlängert werden, wenn dienstliche Gründe bestehen und der oder die Beschäftigte schriftlich eingewilligt hat.

(3b) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kann die Arbeitszeit des Wachpersonals, sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, auf bis zu 65 Stunden im Siebentageszeitraum ohne Ausgleich verlängert werden, wenn dienstliche Gründe bestehen und der oder die Beschäftigte schriftlich eingewilligt hat.

(3c) <sup>1</sup>Beschäftigten, die die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklären oder die Einwilligung widerrufen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. <sup>2</sup>Die Einwilligung kann mit einer Frist von sechs

Monaten schriftlich widerrufen werden. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind auf die Widerrufsmöglichkeit schriftliche hinzuweisen.

- (4) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die an Manövern und ähnlichen Übungen teilnehmen, gilt Anhang zu § 46. <sup>2</sup>In den Fällen der Hilfeleistung und der Schadensbekämpfung bei Katastrophen gilt Abs. 1 Nr. 3 bis 5 des Anhangs zu § 46 entsprechend.
- (5) Zuschläge – außer Zeitzuschläge nach § 8 – sowie Zulagen können im Einvernehmen mit den vertragsschließenden Gewerkschaften auch durch Verwaltungsanordnungen allgemein oder für den Einzelfall gewährt werden.

### **Zu Abschnitt III**

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

##### **Nr. 5**

Beschäftigte, die für eine andere Tätigkeit qualifiziert werden, erhalten während der Qualifizierungszeit ihr bisheriges Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile.

### **Zu Abschnitt IV**

#### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

##### **Nr. 6**

##### **Zu § 26 – Erholungsurlaub -**

Bei der Berechnung nach § 21 werden die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile aus dem Leistungslohnverfahren nach dem Tarifvertrag über die Ausführung von Arbeiten im Leistungslohnverfahren im Bereich der SR 2a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb (Gedingerichtlinien) berücksichtigt.

##### **Nr. 7**

##### **Zu § 27 - Zusatzurlaub -**

Für Beschäftigte, die unter Nr. 4 Abs. 3 fallen, beträgt der Zusatzurlaub für je vier Monate der Arbeitsleistung im Kalenderjahr einen Arbeitstag.

## **Kapitel II**

**Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden  
Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung  
– hier nicht abgedruckt -**

## **Kapitel III**

**Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1 einschließlich Ärztinnen/Ärzten  
und Zahnärztinnen/Zahnärzten in Bundeswehrkrankenhäusern  
- hier nicht abgedruckt -**

### **§ 47**

**Sonderregelungen für Beschäftigte des  
Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung  
- hier nicht abgedruckt -**

### **§ 48**

**Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst  
– hier nicht abgedruckt -**

### **§ 49**

**Beschäftigte als Lehrkräfte**

#### **Zu Abschnitt I**

#### **Allgemeine Vorschriften**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 - Geltungsbereich -**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). <sup>2</sup>Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

#### **Protokollerklärung:**

*Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.*

## **Zu Abschnitt II**

### **- Arbeitszeit -**

#### **Nr. 2**

Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten des Bundes in der jeweils geltenden Fassung. Sind entsprechende Beamtinnen und Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

## **Zu Abschnitt IV**

### **- Urlaub und Arbeitsbefreiung -**

#### **Nr. 3**

- (1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten des Bundes. Sind entsprechende Beamtinnen und Beamten nicht vorhanden, erfolgt die Regelung durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung.

## **Zu Abschnitt V**

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

#### **Nr. 4**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer Regelaltersrente vollendet hat.

**Abschnitt IX**  
**- Übergangs- und Schlussvorschriften (Bund) -**

**§ 50**

**In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup> Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (2) <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gesondert gekündigt werden
- a) § 45 Nr. 6 und 8, soweit sich die entsprechenden besoldungsrechtlichen Grundlagen der Auslandsbezahlung für Beamte ändern. <sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt einen Kalendermonat zum Schluss des Monats der Verkündung der Neuregelungen im Bundesgesetzblatt folgenden Kalendermonats,
  - b) § 46 Nr. 19 bis 21 (Kapitel III) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende. <sup>2</sup> Das Sonderkündigungsrecht in § 47 Sonderkündigungsrecht der  
  
Bereitschafts- und Rufbereitschaftsregelung BT-K bleibt unberührt,
  - c) Anlage C (Bund) ohne Einhaltung einer Frist zum 30. September 2009.
- (3) § 45 Nr. 6 Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung).
- (4) Unbeschadet von Ansatz 1 Satz 2 treten außer Kraft
- a) § 46 Nr. 4 Abs. 3 b mit Ablauf des 30. November 2010,
  - b) § 46 Nr. 4 Abs. 3 a und 3 c mit Ablauf des 30. September 2012.

Niederschriftzerklärung zu „Abschnitt IX Übergangs- **und Schlussvorschriften (Bund) § 49 Abs. 4 Buchst. b:**

<sup>1</sup> Der Zeitpunkt des Außerkrafttretens wurde im Einklang mit dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens des § 13 Absatz 2 der

*Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten (AZV) festgelegt.<sup>2</sup>Falls der Geltungszeitraum für die in § 13 Absatz 2 AZV enthaltene Opt-out-Regelung verlängert wird, werden die Tarifvertragsparteien Gebräuche über eine Verlängerung des Geltungszeitraums der tariflichen Opt-out-Regelung für das Feuerwehrpersonal führen.*

**Anlage B (Bund)**

**gültig vom 1. Juli 2010 bis 31. Dezember 2010**

**(monatlich in Euro)**

| <b>Spanne<br/>Tabellenentgelt</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| <b>von</b>                        |          | 1859,35  | 2105,14  | 2384,42  | 2701,74  | 3062,28  | 3471,94  | 3937,40  | 4466,26  | 5067,18   | 5749,93   |
| <b>bis</b>                        | 1859,34  | 2105,13  | 2384,41  | 2701,73  | 3062,27  | 3471,93  | 3937,39  | 4466,25  | 5067,16  | 5749,92   |           |

**Anlage B (Bund)**

**gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011**

**(monatlich in Euro)**

| <b>Spanne<br/>Tabellenentgelt</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| <b>Von</b>                        |          | 1870,51  | 2117,77  | 2398,73  | 2717,95  | 3080,65  | 3492,77  | 3961,02  | 4493,06  | 5097,58   | 5784,43   |
| <b>bis</b>                        | 1870,50  | 2117,76  | 2398,72  | 2717,94  | 3080,64  | 3492,76  | 3961,01  | 4493,05  | 5097,56  | 5784,42   |           |

**Anlage B (Bund)**

**gültig ab 1. August 2011**

**(monatlich in Euro)**

| <b>Spanne<br/>Tabellenentgelt</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| <b>Von</b>                        |          | 1879,86  | 2128,36  | 2410,72  | 2731,54  | 3096,05  | 3510,23  | 3980,83  | 4515,53  | 5123,07   | 5813,35   |
| <b>bis</b>                        | 1879,85  | 2128,35  | 2410,71  | 2731,53  | 3096,04  | 3510,22  | 3980,82  | 4515,52  | 5123,05  | 5813,34   |           |

**Abschnitt VIII**  
**Sonderregelungen (VKA)**

**§ 45**

**Sonderregelungen für Beschäftigte im Betriebs- und Verkehrsdienst von  
nichtbundeseigenen Eisenbahnen und deren Nebenbetriebe  
– hier nicht abgedruckt -**

**§ 46**

**Sonderregelungen für Beschäftigte  
im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst  
– hier nicht abgedruckt-**

**§ 47**

**Beschäftigte in Forschungseinrichtungen  
mit kerntechnischen Forschungsanlagen**

**Zu Abschnitt I**  
**Allgemeine Vorschriften**

**Nr. 1**

**Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -**

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in Forschungseinrichtungen mit kerntechnischen Forschungsanlagen, wie Reaktoren sowie Hochenergiebeschleuniger- und Plasmaforschungsanlagen und ihre hiermit räumlich oder funktionell verbundenen Institute und Einrichtungen.

**Protokollerklärung:**

*<sup>1</sup>Hochenergiebeschleunigeranlagen im Sinne dieser Sonderregelungen sind solche, deren Endenergie bei der Beschleunigung von Elektronen 100 Mill. Elektronenvolt (MeV), bei Protonen, Deuteronen und sonstigen schweren Teilchen 20 MeV überschreitet. <sup>2</sup>Plasmaforschungsanlagen i. S. dieser Sonderregelungen sind solche Anlagen, deren Energiespeicher mindestens 1 Million Joule aufnimmt und mindestens 1 Million VA als Impulsleistung abgibt oder die für länger als 1 msec mit Magnetfeldern von mindestens 50.000 Gauss arbeiten und in denen eine kontrollierte Kernfusion angestrebt wird.*

## Nr. 2

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

- (1) Der Beschäftigte hat sich auch – unbeschadet seiner Verpflichtung, sich einer aufgrund von Strahlenschutzvorschriften behördlich angeordneten Untersuchung zu unterziehen – auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen von Vorschriften des  
  
Strahlenschutzrechts ärztlich untersuchen zu lassen.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, die zum Schutz Einzelner oder der Allgemeinheit vor Strahlenschäden an Leben, Gesundheit und Sachgütern getroffenen Anordnungen zu befolgen.
- (3) Zur Vermeidung oder Beseitigung einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder einer Gefährdung von Personen hat der Beschäftigte vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; er hat sich – innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenentgelt – einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen.
- (4) <sup>1</sup>Ist nach den Strahlenschutzvorschriften eine Weiterbeschäftigung des Beschäftigten, durch die er ionisierenden Strahlen oder der Gefahr einer Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper ausgesetzt wäre, nicht zulässig, so kann er auch dann zu anderen Aufgaben herangezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur eine bestimmte Beschäftigung vorsieht. <sup>2</sup>Dem Beschäftigten dürfen jedoch keine Arbeiten übertragen werden, die mit Rücksicht auf seine bisherige Tätigkeit ihm nicht zugemutet werden können.

### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

## Nr. 3

## **Zu § 7 Abs. 4 - Rufbereitschaft -**

Rufbereitschaft darf bis zu höchstens 12 Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr angeordnet werden.

### **Zu Abschnitt III**

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

##### **Nr. 4**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigten, die in Absatz 2 aufgeführt sind, kann im Einzelfall zum jeweiligen Entgelt eine jederzeit widerrufliche Zulage bis zu höchstens 14 v.H. in den Entgeltgruppen 3 bis 8 und 16 v.H. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 des Betrages der Stufe 2 der Anlage A der Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 gewährt werden; die jeweils tariflich zustehende letzte Entwicklungsstufe der Entgelttabelle darf hierdurch nicht überschritten werden. <sup>2</sup>Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich bei einer Stufensteigerung das Entgelt erhöht, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt. <sup>3</sup>Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Beschäftigte in eine andere Entgeltgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 14 erhält.
- (2) <sup>1</sup>Im Einzelfall kann eine jederzeit widerrufliche Zulage außerhalb des Absatz 1
- a) an Beschäftigte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 – 15, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie Beschäftigte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung ausüben,
  - b) an technische Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 12, Beschäftigte im Dokumentationsdienst, im Programmierdienst, Übersetzerinnen und Übersetzer sowie Laborantinnen und Laboranten

gewährt werden, wenn sie Forschungsaufgaben vorbereiten, durchführen oder auswerten. <sup>2</sup>Die Zulage darf in den Entgeltgruppen 3 bis 8 14 v.H., in den Entgeltgruppen 9 bis 15 16 v.H. des Betrages der Stufe 2 der Anlage A zu § 15 Abs. 2 nicht übersteigen. <sup>3</sup>Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird des-

wegen widerrufen, weil Beschäftigte in eine andere Entgeltgruppe eingruppiert werden oder eine Zulage nach § 14 erhalten.

- (3) <sup>1</sup>Die Zulagen einschließlich der Abgeltung nach Nr. 3 können durch Nebenabreden zum Arbeitsvertrag ganz oder teilweise pauschaliert werden. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

#### **§ 48**

**Beschäftigte im forstlichen Außendienst  
– hier nicht abgedruckt -**

#### **§ 49**

**Beschäftigte in Hafenerbetrieben,  
Hafenbahnerbetrieben und deren Nebenbetrieben  
– hier nicht abgedruckt -**

#### **§ 50**

**Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen  
und Betrieben, Weinbau und Obstanbaubetrieben  
– hier nicht abgedruckt -**

#### **§ 51**

**Beschäftigte als Lehrkräfte**

### **Zu Abschnitt I**

**Allgemeine Vorschriften**

#### **Nr. 1**

**Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an

allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). <sup>2</sup>Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

**Protokollerklärung:**

*Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.*

**Zu Abschnitt II  
Arbeitszeit**

**Nr. 2**

<sup>1</sup>Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. <sup>3</sup>Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

**Zu Abschnitt IV  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

**Nr. 3**

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. <sup>2</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) <sup>1</sup>Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. <sup>2</sup>Sind entsprechende Beamte nicht

vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

## **Zu Abschnitt V**

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

#### **Nr. 4**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

## **§ 52**

### **Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen**

#### **Zu Abschnitt I**

#### **Allgemeine Vorschriften**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 - Geltungsbereich -**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer an Musikschulen. <sup>2</sup>Musikschulen sind Bildungseinrichtungen, die die Aufgabe haben, ihre Schüler an die Musik heranzuführen, ihre Begabungen frühzeitig zu erkennen, sie individuell zu fördern und bei entsprechender Begabung ihnen gegebenenfalls eine studienvorbereitende Ausbildung zu erteilen.

#### **Zu Abschnitt II**

#### **Arbeitszeit**

#### **Nr. 2**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

- (1) <sup>1</sup>Vollbeschäftigt sind Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350 Unterrichtsminuten) beträgt. <sup>2</sup>Ist die Dauer einer Unterrichtsstunde auf mehr oder weniger als 45 Minuten festgesetzt, tritt an die Stelle der 30

Unterrichtsstunden die entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden.

### **Protokollerklärung zu Absatz 1**

<sup>1</sup>Bei der Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden ist berücksichtigt worden, dass Musikschullehrer neben der Erteilung von Unterricht insbesondere folgende Aufgaben zu erledigen haben:

- a) Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Vorbereitungszeiten),
- b) Abhaltung von Sprechstunden,
- c) Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden,
- d) Teilnahme am Vorspiel der Schülerinnen und Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts stattfindet,
- e) Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen (z.B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnliche Veranstaltungen), die der Arbeitgeber, einer seiner wirtschaftlichen Träger oder ein Dritter, dessen wirtschaftlicher Träger der Arbeitgeber ist, durchführt,
- f) Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen,
- g) Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

<sup>2</sup>Durch Nebenabrede kann vereinbart werden, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern Aufgaben übertragen werden, die nicht durch diese Protokollerklärung

erfasst sind. <sup>3</sup>In der Vereinbarung kann ein Zeitausgleich durch Reduzierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Unterrichtszeiten getroffen werden. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend für Unterricht in den Grundfächern (z.B. musikalische Früherziehung, musikalische Grundausbildung, Singklassen). <sup>5</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende kündbar.

(2) Für die unter Nr. 1 fallenden Beschäftigten, die seit dem 28. Februar 1987 in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen, wird eine günstigere einzelvertragliche Regelung zur Arbeitszeit durch das Inkrafttreten dieser Regelung nicht berührt.

**Zu Abschnitt IV**  
**Urlaub und Arbeitsbefreiung**

**Nr. 3**

**Zu § 26 Erholungsurlaub**

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sind verpflichtet, den Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs können sie während der unterrichtsfreien Zeit zur Arbeit herangezogen werden.

**§ 53**

**Beschäftigte als Schulhausmeister**

**Zu Abschnitt I**  
**Allgemeine Vorschriften**

**Nr. 1**

**Zu § 1 - Geltungsbereich -**

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Schulhausmeister.

**Nr. 2**

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 getroffen werden.

**Protokollerklärung:**

*Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben, ungeachtet § 24 TVÜ-VKA, unberührt.*

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

**Nr. 3**

- (1) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können abweichend von § 24 Abs. 6 Rahmenregelungen zur Pauschalierung getroffen werden.

- (2) <sup>1</sup>Soweit sich die Arbeitszeit nicht nach Anhang zu § 9 bestimmt, kann durch landesbezirklichen Tarifvertrag für Arbeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Beanspruchung der Räumlichkeiten für nichtschulische Zwecke ein Entgelt vereinbart werden. <sup>2</sup>Solange ein landesbezirklicher Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist, ist das Entgelt arbeitsvertraglich oder betrieblich zu regeln.
- (3) Bei der Festsetzung der Pauschale nach Absatz 1 kann ein geldwerter Vorteil aus der Gestellung einer Werkdienstwohnung berücksichtigt werden.

#### **§ 54**

#### **Beschäftigte beim Bau und Unterhaltung von Straßen – hier nicht abgedruckt -**

#### **§ 55**

#### **Beschäftigte an Theatern und Bühnen – hier nicht abgedruckt –**

#### **„§ 56**

#### **Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der Anlage aufgeführten besonderen Regelungen.

#### **Abschnitt IX**

#### **– Übergangs- und Schlussvorschriften (VKA)**

#### **§ 57**

#### **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

- (2) 1 Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gekündigt werden
- a) auf landesbezirklicher Ebene im Tarifgebiet West § 46 Nr. 2 Abs. 1, § 51 Nr. 2 und § 52 Nr. 2 Abs. 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  - b) § 1 und § 2 der Anlage zu § 56 sowie der Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014.

<sup>2</sup>Für die Kündigung der Anlage C (VKA) zum TVöD, ausgenommen der Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD, gilt § 39 Abs. 4 Buchst. c entsprechend.

**Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56  
(Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und  
Erziehungsdienst)**

**§ 1**

**Eingruppierung, Entgelt**

(1) <sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD. <sup>2</sup>Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).

(2) Anstelle des § 16 (VKA) gilt folgendes:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Die Beschäftigten erreichen **die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 -** nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,

- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.<sup>1</sup>

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage C (VKA) in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

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

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

- (3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

| die Entgeltgruppe | der Entgeltgruppe |
|-------------------|-------------------|
| 2                 | S 2               |
| 4                 | S 3               |
| 5                 | S 4               |
| 6                 | S 5               |
| 8                 | S 6 bis S 8       |
| 9                 | S 9 bis S 14      |
| 10                | S 15 und S 16     |
| 11                | S 17              |
| 12                | S 18.             |

## **§ 2**

### **Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial-

---

<sup>1</sup> Änderung seit 1. Dezember 2009 in Kraft

und Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert sind.

(2) <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup>Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup>Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup>Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup>Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup>Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup>Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup>Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup>Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. <sup>7</sup>Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>8</sup>Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) <sup>1</sup>Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine

betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. <sup>2</sup>Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup>Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup>Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup>Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup>Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5) <sup>1</sup>Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup>Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup>Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup>Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6) <sup>1</sup>Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von

Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.

### **Protokollerklärungen:**

1. *Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.*
2. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TVöD von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.*

## **§ 3**

### **Beschäftigte im Erziehungsdienst (Tarifgebiet West)**

<sup>1</sup>Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst im Tarifgebiet West werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. <sup>3</sup>Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder

Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

**Protokollerklärung zu Satz 3:**

*Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.*

**Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu Abschnitt VIII  
Sonderregelungen (VKA) § 56**

**Anlage C (VKA)**

**Tabelle TVöD/VKA  
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst  
(gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010)  
(monatlich in Euro)  
- Tarifgebiet West -**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|--------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| <b>S 18</b>        | 3.036,00     | 3.137,20 | 3.542,00           | 3.845,60 | 4.301,00 | 4.579,30 |
| <b>S 17</b>        | 2.732,40     | 3.010,70 | 3.339,60           | 3.542,00 | 3.946,80 | 4.184,62 |
| <b>S 16</b>        | 2.661,56     | 2.944,92 | 3.167,56           | 3.440,80 | 3.744,40 | 3.926,56 |
| <b>S 15</b>        | 2.560,36     | 2.833,60 | 3.036,00           | 3.268,76 | 3.643,20 | 3.805,12 |
| <b>S 14</b>        | 2.530,00     | 2.732,40 | 2.985,40           | 3.187,80 | 3.440,80 | 3.617,90 |
| <b>S 13</b>        | 2.530,00     | 2.732,40 | 2.985,40           | 3.187,80 | 3.440,80 | 3.567,30 |
| <b>S 12</b>        | 2.428,80     | 2.681,80 | 2.924,68           | 3.137,20 | 3.400,32 | 3.511,64 |
| <b>S 11</b>        | 2.327,60     | 2.631,20 | 2.762,76           | 3.086,60 | 3.339,60 | 3.491,40 |
| <b>S 10</b>        | 2.266,88     | 2.509,76 | 2.631,20           | 2.985,40 | 3.268,76 | 3.501,52 |
| <b>S 9</b>         | 2.256,76     | 2.428,80 | 2.580,60           | 2.858,90 | 3.086,60 | 3.304,18 |
| <b>S 8</b>         | 2.165,68     | 2.327,60 | 2.530,00           | 2.818,42 | 3.081,54 | 3.289,00 |
| <b>S 7</b>         | 2.099,90     | 2.302,30 | 2.464,22           | 2.626,14 | 2.747,58 | 2.924,68 |
| <b>S 6</b>         | 2.064,48     | 2.266,88 | 2.428,80           | 2.590,72 | 2.737,46 | 2.898,37 |
| <b>S 5</b>         | 2.064,48     | 2.266,88 | 2.418,68           | 2.499,64 | 2.610,96 | 2.803,24 |
| <b>S 4</b>         | 1.872,20     | 2.125,20 | 2.256,76           | 2.368,08 | 2.438,92 | 2.530,00 |
| <b>S 3</b>         | 1.771,00     | 1.983,52 | 2.125,20           | 2.266,88 | 2.307,36 | 2.347,84 |
| <b>S 2</b>         | 1.695,10     | 1.791,24 | 1.862,08           | 1.943,04 | 2.024,00 | 2.104,96 |

**Tabelle TVöD/VKA**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011)**  
(monatlich in Euro)  
**- Tarifgebiet West -**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|--------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| <b>S 18</b>        | 3.054,22     | 3.156,02 | 3.563,25           | 3.868,67 | 4.326,81 | 4.606,78 |
| <b>S 17</b>        | 2.748,79     | 3.028,76 | 3.359,64           | 3.563,25 | 3.970,48 | 4.209,73 |
| <b>S 16</b>        | 2.677,53     | 2.962,59 | 3.186,57           | 3.461,44 | 3.766,87 | 3.950,12 |
| <b>S 15</b>        | 2.575,72     | 2.850,60 | 3.054,22           | 3.288,37 | 3.665,06 | 3.827,95 |
| <b>S 14</b>        | 2.545,18     | 2.748,79 | 3.003,31           | 3.206,93 | 3.461,44 | 3.639,61 |
| <b>S 13</b>        | 2.545,18     | 2.748,79 | 3.003,31           | 3.206,93 | 3.461,44 | 3.588,70 |
| <b>S 12</b>        | 2.443,37     | 2.697,89 | 2.942,23           | 3.156,02 | 3.420,72 | 3.532,71 |
| <b>S 11</b>        | 2.341,57     | 2.646,99 | 2.779,34           | 3.105,12 | 3.359,64 | 3.512,35 |
| <b>S 10</b>        | 2.280,48     | 2.524,82 | 2.646,99           | 3.003,31 | 3.288,37 | 3.522,53 |
| <b>S 9</b>         | 2.270,30     | 2.443,37 | 2.596,08           | 2.876,05 | 3.105,12 | 3.324,01 |
| <b>S 8</b>         | 2.178,67     | 2.341,57 | 2.545,18           | 2.835,33 | 3.100,03 | 3.308,73 |
| <b>S 7</b>         | 2.112,50     | 2.316,11 | 2.479,01           | 2.641,90 | 2.764,07 | 2.942,23 |
| <b>S 6</b>         | 2.076,87     | 2.280,48 | 2.443,37           | 2.606,26 | 2.753,88 | 2.915,76 |
| <b>S 5</b>         | 2.076,87     | 2.280,48 | 2.433,19           | 2.514,64 | 2.626,63 | 2.820,06 |
| <b>S 4</b>         | 1.883,43     | 2.137,95 | 2.270,30           | 2.382,29 | 2.453,55 | 2.545,18 |
| <b>S 3</b>         | 1.781,63     | 1.995,42 | 2.137,95           | 2.280,48 | 2.321,20 | 2.361,93 |
| <b>S 2</b>         | 1.705,27     | 1.801,99 | 1.873,25           | 1.954,70 | 2.036,14 | 2.117,59 |

**Tabelle TVöD/VKA**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. August 2011)**  
(monatlich in Euro)  
**- Tarifgebiet West -**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|--------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| <b>S 18</b>        | 3.069,49     | 3.171,80 | 3.581,07           | 3.888,01 | 4.348,44 | 4.629,81 |
| <b>S 17</b>        | 2.762,53     | 3.043,90 | 3.376,44           | 3.581,07 | 3.990,33 | 4.230,78 |
| <b>S 16</b>        | 2.690,92     | 2.977,40 | 3.202,50           | 3.478,75 | 3.785,70 | 3.969,87 |
| <b>S 15</b>        | 2.588,60     | 2.864,85 | 3.069,49           | 3.304,81 | 3.683,39 | 3.847,09 |
| <b>S 14</b>        | 2.557,91     | 2.762,53 | 3.018,33           | 3.222,96 | 3.478,75 | 3.657,81 |
| <b>S 13</b>        | 2.557,91     | 2.762,53 | 3.018,33           | 3.222,96 | 3.478,75 | 3.606,64 |
| <b>S 12</b>        | 2.455,59     | 2.711,38 | 2.956,94           | 3.171,80 | 3.437,82 | 3.550,37 |
| <b>S 11</b>        | 2.353,28     | 2.660,22 | 2.793,24           | 3.120,65 | 3.376,44 | 3.529,91 |
| <b>S 10</b>        | 2.291,88     | 2.537,44 | 2.660,22           | 3.018,33 | 3.304,81 | 3.540,14 |
| <b>S 9</b>         | 2.281,65     | 2.455,59 | 2.609,06           | 2.890,43 | 3.120,65 | 3.340,63 |
| <b>S 8</b>         | 2.189,56     | 2.353,28 | 2.557,91           | 2.849,51 | 3.115,53 | 3.325,27 |
| <b>S 7</b>         | 2.123,06     | 2.327,69 | 2.491,41           | 2.655,11 | 2.777,89 | 2.956,94 |
| <b>S 6</b>         | 2.087,25     | 2.291,88 | 2.455,59           | 2.619,29 | 2.767,65 | 2.930,34 |
| <b>S 5</b>         | 2.087,25     | 2.291,88 | 2.445,36           | 2.527,21 | 2.639,76 | 2.834,16 |
| <b>S 4</b>         | 1.892,85     | 2.148,64 | 2.281,65           | 2.394,20 | 2.465,82 | 2.557,91 |
| <b>S 3</b>         | 1.790,54     | 2.005,40 | 2.148,64           | 2.291,88 | 2.332,81 | 2.373,74 |
| <b>S 2</b>         | 1.713,80     | 1.811,00 | 1.882,62           | 1.964,47 | 2.046,32 | 2.128,18 |

## **Anhang zu der Anlage C (VKA)**

### **S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

### **S 3**

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

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

### **S 4**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)*

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)*

### **S 5**

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)*

## **S 6**

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

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

## **S 7**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)*

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

## **S 8**

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

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

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)*

3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industrie-meister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industrie-meister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6 bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)*

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

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

## **S 9**

1. Erzieherinnen/Erzieher 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 Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.

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

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)*

## **S 10**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industrie-meister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

## **S 11**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

## **S 12**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 11)*

## **S 13**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige

Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)*

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 10)*

6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industrie-meister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

## **S 14**

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

und Landkreise).

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)*

## **S 15**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

5. Beschäftigte als Leiterin/Leiter von Erziehungsheimen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)*

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

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

7. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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 S 12 heraushebt.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

## **S 16**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)*

## **S 17**

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

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)*

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9 und 10)*

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

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

5. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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 S 12 heraushebt.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

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

## **S 18**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

*(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9 und 10)*

2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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 S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.

*(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

### **Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte – ausgenommen die/der Beschäftigte bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst – erhält für die

*Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für die/den Beschäftigte/n bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. <sup>3</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>4</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.*

2. *Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.*
  - a) *Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,*
  - b) *alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,*
  - c) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
  - d) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
  - e) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.*
3. *Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).*
4. *Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.*
5. *Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch*
  - a) *Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,*
  - b) *Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in*

*Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.*

6. *Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die*
  - a) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
  - b) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
  - c) *Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*
  - d) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,*
  - e) *fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,*
  - f) *Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*
7. *Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.*
8. *Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.*
9. <sup>1</sup>*Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herab-gruppierung.*
- <sup>4</sup>*Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.*
10. *Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder*

*oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.*

11. *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 Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,*
- d) *begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,*
- e) *Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.*

12. *Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.*