

Paritätischer Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland

vom 20. September 2024

für die Beschäftigten bei Arbeitgebern des Arbeitgeberverbandes
Paritätische Tarifgemeinschaft e. V.
in Rheinland-Pfalz - Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

gültig ab 1. Januar 2025

zwischen dem

Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. – Arbeitgeberverband – (PTG e. V.),
vertreten durch den Vorstand, einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Rheinland-Pfalz-Saarland, andererseits

wird folgender Entgelttarifvertrag geschlossen:

Vorbemerkung

¹Die Tarifvertragsparteien verwenden in diesem Tarifvertrag überwiegend die Pluralform, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu vermeiden. ²Soweit dies an einzelnen Stellen des Tarifvertrages nicht möglich ist, wird die weibliche Form verwendet. ³Sie schließt auch die männliche Form sowie auch alle weiteren Formen mit ein.

Präambel

¹Die Tarifvertragsparteien schließen diesen Entgelttarifvertrag in Ergänzung tariflicher Bestimmungen zum Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten bei Mitgliedern der Paritätischen Tariftgemeinschaft PTG (M-TV Parität Bund). ²Bei Abweichungen von den Regelungen des Bundesmanteltarifvertrags für die Beschäftigten bei Mitgliedern der Paritätischen Tariftgemeinschaft PTG (M-TV Parität Bund) gelten grundsätzlich die für die Beschäftigten günstigeren Regelungen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitszeit	4
§ 3 monatliches Entgelt	5
§ 5 Sonderregelung zu den Stufen der Entgelttabellen	6
§ 6 Zusätzliche Arbeitsbefreiung für ver.di-Mitglieder	6
§ 7 Günstigkeitsprinzip	7
§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit	7
Anlage 1 (ab 1. Januar 2025)	8
A-Tabelle für Beschäftigte im Allgemeinen Dienst/Wirtschaftsdienst (zu Abschnitt I der Anlage 5).....	8
Anlage 2 (ab 01. Januar 2025).....	9
P-Tabelle für Beschäftigte in der Pflege (zu Abschnitt II der Anlage 5)	9
Anlage 3 (ab 1. Januar 2025)	10
R-Tabelle für Beschäftigte im Rettungsdienst (zu Abschnitt III der Anlage 5)	10
Anlage 4 (ab 1. Januar 2025)	11
S-Tabelle für Beschäftigte im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (zu den Abschnitten IV bis VII der Anlage 5)	11
Entsprechungstabelle der Entgeltgruppen der einzelnen Fachbereiche des Sozial- und Erziehungsdienstes.....	11
Anlage 5	12
Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierung).....	12
Vorbemerkungen: Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen	13
Abschnitt I: Allgemeine Dienste (A)	16
Abschnitt II: Pflege (P).....	20
Abschnitt III: Rettungsdienst (R).....	28
Zulagen Rettungsdienst.....	30
Abschnitt IV: Kindertagesstätten (K).....	32
Abschnitt V: Eingliederungshilfe (E).....	37

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Der Tarifvertrag gilt

- a) fachlich: für Einrichtungen aller Art im Sozial- und Gesundheitswesen, die tarifgebundene Mitglieder im Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. sind,
- b) räumlich: in den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Saarland sowie für rechtlich unselbständige Zweigbetriebe in anderen Bundesländern, wenn das Mitglied seinen Hauptsitz in Rheinland-Pfalz oder im Saarland hat,
- c) persönlich: für Beschäftigte, die im Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Mitglied der Paritätischen Tarifgemeinschaft e.V. stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.

(2) ¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind, sowie Studien- und Berufspraktikantinnen,
- c) Maßnahmeteilnehmende und Beschäftigte im Rahmen von Beschäftigungsförderungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III (Arbeitsförderung) oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
- d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- e) Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Paritätischen Tarifvertrages für Rheinland-Pfalz – Saarland zur Sonderregelung für Beschäftigte des Arbeiter-Samariter-Bundes mit einfachsten Hilfstätigkeiten als nebenberufliche Tätigkeit (TV Sonderregelung ASB) fallen, sowie
- f) approbierte Ärzte, die in ambulanten, teilstationären oder stationären Einrichtungen/ Bereichen tätig sind.

§ 2 Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt im Geltungsbereich Rheinland-Pfalz und Saarland durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. ²Satz 1 gilt abweichend von § 10 Absatz 1 M-TV Parität Bund auch für den Rettungsdienst.

(2) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz der Beschäftigten. ²Beschäftigte, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstbekleidung aufnehmen und beenden und deshalb ihre Schutz-/Dienstbekleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt. ³Im Einvernehmen mit den Beschäftigten kann für diese Zeit stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. ⁴Diese Zeiten gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzrechts nach dem Arbeitszeitgesetz.

- (3) ¹Die Zeitgutschrift nach Absatz 2 erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstbekleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird. ²Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder -übergabe mit abgegolten. ³Die Zeitgutschriften bzw. Vergütungen nach dieser Regelung erfolgen nur für tatsächlich geleistete Dienste. ⁴Durch Betriebsvereinbarung kann von den Regelungen nach § 2 Absätze 2 und 3 abgewichen werden.
- (4) ¹Abweichend von § 12 Absatz 5 M-TV Parität Bund ist Nachtarbeit die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr.

§ 3 monatliches Entgelt

- (1) ¹Beschäftigte erhalten ein monatliches Entgelt, das sich aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt:
- a) dem Tabellenentgelt nach § 3 Absatz 2,
 - b) Zulagen gemäß § 4,
 - c) ggf. einer Zulage nach § 22 Absatz 5 M-TV Parität Bund,
 - d) ggf. Zulagen aus Ansprüchen nach § 20 Absatz 2 M-TV Parität Bund,
 - e) ggf. Besitzstandszulagen nach dem Tarifvertrag zur Überleitung in den Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz-Saarland (Ü-E-TV Parität RLP-SL) vom 20. September 2024.
- (2) ¹Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt gemäß den Entgelttabellen der Anlagen 1 bis 5. ²Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe (EG), in der die Beschäftigten nach den Anlagen 1 bis 5 eingruppiert sind, und der für sie zutreffenden Stufe.
- (3) ¹Bei Beschäftigten, die Eingliederungszuschüsse oder sonstige Zuschüsse nach dem SGB II oder dem SGB III erhalten, kann das Tabellenentgelt nach Absatz 1 um den jeweiligen Zuschussbetrag vermindert werden. ²Dies gilt nur, soweit die Zuschüsse direkt als Leistung an die Beschäftigten nach Satz 1 gezahlt werden. ³Soweit die Zuschüsse direkt an die Arbeitgeberin gezahlt werden, unterbleibt die Kürzung nach Satz 1.
- (4) ¹Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden errechnet sich das Stundenentgelt aus dem Quotienten des monatlichen Tabellenentgelts und dem Divisor 167,4 (38,5 Stunden Wochenarbeitszeit * 4,348 Wochen pro Monat = 167,398 Stunden pro Monat).

§ 4 Zulagen, Zuschläge und ergänzende Bestimmungen zum M-TV Parität Bund

- (1) ¹Beschäftigte, die ständig Schicht- oder Wechselschichtarbeit gemäß § 13 Absätze 1 bis 2 M-TV Parität Bund leisten, erhalten
- a) für Schichtarbeit eine Zulage in Höhe von **40 Euro brutto monatlich** und
 - b) für Wechselschichtarbeit eine Zulage in Höhe von **155 Euro monatlich**.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage nach Absatz 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (2) ¹Beschäftigte, denen durch schriftliche Anordnung der Arbeitgeberin die praktische Anleitung von Auszubildenden, Schülerinnen, Studentinnen oder Praktikantinnen übertragen ist, erhalten

für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage. ²Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Qualifizierung als Praxisanleiterin und nach der Verpflichtung zur regelmäßigen Fortbildung.

- a) Zulage 1: in Höhe von **75 Euro brutto monatlich**, mit einer Qualifizierung von weniger als 300 Stunden und ohne regelmäßige Fortbildungspflicht.
 - b) Zulage 2: in Höhe von **150 Euro brutto monatlich**, mit mindestens 300-stündiger berufspädagogischer Qualifizierung und regelmäßig wiederkehrender berufspädagogischer Fortbildungspflicht.
- (3) ¹Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte, denen durch schriftliche Anordnung der Arbeitgeberin die Aufgaben nach der Verordnung über das Errichten, Betreiben und Anwenden von Medizinprodukten (MPBetreibV) übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von **monatlich 45 Euro brutto**.
- (4) ¹Beschäftigte, die in geschlossenen Wohngruppen der Eingliederungshilfe eingesetzt sind, in denen verhaltensauffällige Klienten mit Selbst- oder Fremdgefährdung mit Beschluss des Vormundschaftsgerichts kontrolliert untergebracht sind, erhalten
- a) für eine Schicht unter 6 Stunden, **8 Euro brutto Schichtzulage pro Schicht**.
 - b) für eine Schicht ab 6 Stunden, **12 Euro brutto Schichtzulage pro Schicht**.
- (5) ¹Zusätzlich zum Tabellenentgelt werden monatliche Funktionszulagen für gesetzlich, vertraglich oder aus betrieblichen Gründen in einem geringen Umfang übertragene Funktionen gewährt. ²Die monatliche Funktionszulage kann zwischen 20 Euro und 200 Euro betragen. ³Die konkrete Ausgestaltung erfolgt über Betriebsvereinbarungen. ⁴Solange kein Betriebsrat besteht, können Zulagen nach Sätzen 1 und 2 anstelle der Betriebsvereinbarung durch eine betriebliche Regelung geregelt werden. ⁵Die betriebliche Regelung gilt als Gesamtzusage an die Beschäftigten des jeweiligen Betriebs.

§ 5 Sonderregelung zu den Stufen der Entgelttabellen

¹Bei Beschäftigten, die ihre Ausbildung bei einem tarifgebundenen Mitglied des Arbeitgeberverbandes Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. absolviert haben, erfolgt die Stufenzuordnung bei unmittelbarem, an die Ausbildung anschließendem Beschäftigungsverhältnis bei einem tarifgebundenen Mitglied des Arbeitgeberverbandes Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. mit Beginn der Beschäftigung immer mindestens in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe.

§ 6 Zusätzliche Arbeitsbefreiung für ver.di-Mitglieder

- (1) ¹Beschäftigte erhalten bei bestehender Mitgliedschaft bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di pro Kalenderjahr einen zusätzlichen Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 25 M-TV Parität Bund (ver.di-Tag). ²Der Anspruch nach Satz 1 entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.
- (2) ¹Für den Anspruch nach Absatz 1 ist die ver.di-Mitgliedschaft durch einen von der Gewerkschaft ver.di ausgestellten Mitgliedsnachweis zu belegen. ²Der Nachweis der Mitgliedschaft ist der Arbeitgeberin bis zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen und darf bei der Vorlage nicht älter als einen Monat sein.
- (3) ¹Erkrankt die Beschäftigte und wird die Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen, so wird die Freistellung an einem anderen Arbeitstag nachgeholt. ²Eine

finanzielle Abgeltung oder eine Übertragung eines nicht in Anspruch genommenen freien ver.di-Tages auf das folgende Kalenderjahr findet nicht statt.

§ 7 Günstigkeitsprinzip

¹Sofern die Entgelttabellen Entgeltgruppen und Stufen enthalten, die Monatsentgelte unterhalb des gesetzlichen Mindeststundenlohns/Branchenmindeststundenlohns regelt, gilt an deren Stelle ein monatliches Tabellenentgelt auf Basis des jeweiligen gesetzlichen Mindeststundenlohns/Branchenmindeststundenlohns. ²Die Arbeitgeberin verpflichtet sich bei Einsatz von Beschäftigten über Leiharbeits- oder Personalleasing-Firmen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen dahingehend zu prüfen und zu sichern, dass die gesetzlichen Vorgaben (gesetzlicher Mindestlohn, Branchenmindestlohn, Branchenmindestbedingungen, etc.) eingehalten werden.

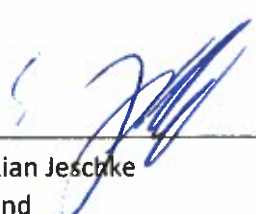
§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft, außer es ist tarifvertraglich mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di etwas Abweichendes vereinbart. ²Die Geltungsdauer von abweichenden tariflichen Regelungen von diesem Tarifvertrag ist maximal bis zum 31. Dezember 2027 zulässig.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2026, schriftlich gekündigt werden.
- (3) ¹Unabhängig von Absatz 2 können die Anlagen 1 bis 4 (Entgelttabellen) mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2025, jeweils separat schriftlich gekündigt werden.
- (4) ¹Abweichend von Absatz 2 kann § 1 Absatz 2 e) mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2026, schriftlich gekündigt werden.

Mainz/Berlin, den 20. September 2024

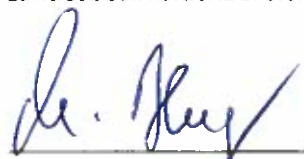
Paritätische
Tarifgemeinschaft e. V.

– Arbeitgeberverband –


Sebastian Jeschke
Vorstand

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland


Frank Hutmacher
Landesbezirksfachbereichsleiter


Michael Blug
Landesbezirksleiter

Anlage 1 (ab 1. Januar 2025)

zum Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

**A-Tabelle für Beschäftigte im Allgemeinen Dienst/Wirtschaftsdienst
(zu Abschnitt I der Anlage 5)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
A 15	5.555 €	5.990 €	6.425 €	6.860 €	7.295 €	7.730 €
A 14	5.100 €	5.500 €	5.900 €	6.300 €	6.700 €	7.100 €
A 13	4.660 €	5.055 €	5.450 €	5.845 €	6.240 €	6.635 €
A 12	4.200 €	4.670 €	5.140 €	5.610 €	6.080 €	6.550 €
A 11	4.075 €	4.450 €	4.825 €	5.200 €	5.575 €	5.950 €
A 10	3.920 €	4.230 €	4.540 €	4.850 €	5.160 €	5.470 €
A 9	3.595 €	3.870 €	4.145 €	4.420 €	4.695 €	4.970 €
A 8	3.350 €	3.485 €	3.620 €	3.755 €	3.890 €	4.025 €
A 7	3.150 €	3.290 €	3.430 €	3.570 €	3.710 €	3.850 €
A 6	3.100 €	3.230 €	3.360 €	3.490 €	3.620 €	3.750 €
A 5	2.995 €	3.125 €	3.255 €	3.385 €	3.515 €	3.645 €
A 4	2.825 €	2.950 €	3.075 €	3.200 €	3.325 €	3.450 €
A 3	2.800 €	2.910 €	3.020 €	3.130 €	3.240 €	3.350 €
A 2	2.600 €	2.725 €	2.850 €	2.975 €	3.100 €	3.225 €
A 1	2.355 €	2.395 €	2.435 €	2.475 €	2.515 €	2.555 €

Anlage 2 (ab 01. Januar 2025)

zum Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

**P-Tabelle für Beschäftigte in der Pflege
(zu Abschnitt II der Anlage 5)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 12	5.300 €	5.650 €	6.000 €	6.350 €	6.700 €	7.050 €
P 11	5.100 €	5.375 €	5.650 €	5.925 €	6.200 €	6.475 €
P 10	4.925 €	5.135 €	5.345 €	5.555 €	5.765 €	5.975 €
P 9	4.850 €	5.015 €	5.180 €	5.345 €	5.510 €	5.675 €
P 8	4.635 €	4.785 €	4.935 €	5.085 €	5.235 €	5.385 €
P 7	4.175 €	4.320 €	4.465 €	4.610 €	4.755 €	4.900 €
P 6	3.995 €	4.120 €	4.245 €	4.370 €	4.495 €	4.620 €
P 5	3.675 €	3.830 €	3.985 €	4.140 €	4.295 €	4.450 €
P 4	3.525 €	3.680 €	3.835 €	3.990 €	4.145 €	4.300 €
P 3	3.050 €	3.240 €	3.430 €	3.620 €	3.810 €	4.000 €
P 2	2.950 €	3.025 €	3.100 €	3.175 €	3.250 €	3.325 €
P 1	2.875 €	2.950 €	3.025 €	3.100 €	3.175 €	3.250 €

Anlage 3 (ab 1. Januar 2025)

zum Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

**R-Tabelle für Beschäftigte im Rettungsdienst
(zu Abschnitt III der Anlage 5)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
R 6	4.089 €	4.476 €	4.837 €	5.228 €	5.762 €	6.063 €
R 5	3.946 €	4.254 €	4.596 €	4.967 €	5.379 €	5.515 €
R 4	3.609 €	3.862 €	4.024 €	4.496 €	4.772 €	5.093 €
R 3	3.535 €	3.535 €	3.695 €	3.895 €	4.065 €	4.295 €
R 2	2.965 €	3.155 €	3.285 €	3.550 €	3.685 €	3.755 €
R 1	2.865 €	3.055 €	3.185 €	3.450 €	3.585 €	3.655 €

Anlage 4 (ab 1. Januar 2025)

zum Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

**S-Tabelle für Beschäftigte im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst
(zu den Abschnitten IV bis VII der Anlage 5)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
A 15	5.555 €	5.990 €	6.425 €	6.860 €	7.295 €	7.730 €
A 14	5.100 €	5.500 €	5.900 €	6.300 €	6.700 €	7.100 €
A 13	4.660 €	5.055 €	5.450 €	5.845 €	6.240 €	6.635 €
A 12	4.200 €	4.670 €	5.140 €	5.610 €	6.080 €	6.550 €
S 18	4.472 €	4.768 €	5.202 €	5.691 €	6.219 €	6.609 €
S 17	4.393 €	4.719 €	5.044 €	5.469 €	5.770 €	6.210 €
S 16	4.146 €	4.447 €	4.748 €	5.148 €	5.548 €	5.775 €
S 15	3.899 €	4.176 €	4.452 €	4.827 €	5.203 €	5.510 €
S 12	3.795 €	4.069 €	4.361 €	4.686 €	4.964 €	5.241 €
S 11b	3.718 €	3.973 €	4.228 €	4.542 €	4.838 €	5.135 €
S 9	3.534 €	3.830 €	4.126 €	4.521 €	4.817 €	5.114 €
S 8b	3.455 €	3.751 €	4.047 €	4.442 €	4.738 €	5.035 €
S 8a	3.406 €	3.613 €	3.820 €	4.126 €	4.334 €	4.541 €
S 4	3.065 €	3.340 €	3.615 €	3.750 €	3.885 €	4.020 €
S 3	2.940 €	3.045 €	3.150 €	3.255 €	3.360 €	3.465 €
S 2	2.550 €	2.640 €	2.730 €	2.820 €	2.910 €	3.000 €

**Entsprechungstabelle der Entgeltgruppen der einzelnen Fachbereiche
des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Entgeltgruppe	Kita (K)	Eingliederungshilfe (E)	Kinder- und Jugendhilfe (J)	Werkstatt (W)
A 15				
A 14				W-A 14
A 13		E-A 13	J-A 13	
A 12		E-A 12	J-A 12	W-A 12
S 18	K-S 18			
S 17	K-S 17			
S 16	K-S 16	E-S 16		
S 15	K-S 15	E-S 15	J-S 15	
S 12	K-S 12	E-S 12	J-S 12	W-S 12
S 11b	K-S 11b	E-S 11b	J-S 11b	W-S 11b
S 9	K-S 09	E-S 09	J-S 09	W-S 09
S 8b	K-S 08b	E-S 08b	J-S 08b	W-S 08b
S 8a	K-S 08a	E-S 08a	J-S 08a	W-S 08a
S 4	K-S 04	E-S 04	J-S 04	W-S 04
S 3		E-S 03		W-S 03
S 2	K-S 02	E-S 02	J-S 02	W-S 02

Anlage 5

zum Paritätischen Entgelttarifvertrag für Rheinland-Pfalz – Saarland (E-TV Parität RLP-SL)

Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierung)

Vorbemerkungen: Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Abschnitt I: Allgemeine Dienste

Abschnitt II: Pflege

Abschnitt III: Rettungsdienst

Abschnitt IV: Kindertagesstätten

Abschnitt V: Eingliederungshilfe

Abschnitt VI: Kinder- und Jugendhilfe

Abschnitt VII: Werkstatt

Vorbemerkungen: Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Abschnitte der Anlage 5 und sind ergänzend zu den Regelungen gemäß §§ 19, 20 M-TV Parität Bund anzuwenden.

1. ¹Der Abschnitt I hat neben den dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen eine Auffangfunktion für Tätigkeiten, die in den speziellen Tätigkeitsmerkmalen nicht enthalten sind. ²Die Abschnitte II bis VII bilden die speziellen Tätigkeitsmerkmale je Bereich. ³Bei der Eingruppierung gehen die spezielleren Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.
2. ¹Für die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe ist die Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, ihrer Berufsausbildung und Weiterqualifikation entscheidend, es sei denn, dass die Beschäftigten in dieser Tätigkeit mit denjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig sind („sonstige Beschäftigte“).
3. ¹Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
4. ¹Die in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Beispiele sind nicht abschließend, sondern dienen der Erläuterung. ²Nicht aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppieren. ³Beispiele werden erstmalig in der Entgeltgruppe benannt, deren Tätigkeitsmerkmale in der Regel den Mindestanforderungen an die benannten Beispiele entsprechen. ⁴Bei Erfüllung der Merkmale (Heraushebungsmerkmale) einer höheren Entgeltgruppe sind die Beschäftigten dieser Gruppe zuzuordnen.
5. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetzes (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschluss oder ein Bachelorgrad verliehen worden ist. ²Der Bachelorstudiengang muss nach den Regeln des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ³Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁴Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine

Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt worden ist.

6. ¹Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 12 bis 15 im Abschnitt I, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal der Abschnitte II bis VII aufgeführt ist. ²Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung oder mit einer Magisterprüfung abgeschlossen worden ist. ³Eine 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. ⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt worden ist.

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

⁴Auf Grund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der dazu ergangenen Regelungen als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich.

⁵Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung. ⁶Facharbeiterinnen mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

8. ¹Die Übertragung von Leitungsaufgaben als auch die Benennung von Stellvertretungen/ ständigen Vertretungen hat grundsätzlich durch die Arbeitgeberin schriftlich zu erfolgen. ²Die Bestellung zur Stellvertretung oder auch zur ständigen Vertretung (beide Bezeichnungen werden hier synonym verwendet) bedeutet nicht allein die Vertretung in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen¹, sondern erfordert demgegenüber, dass die Beschäftigten von der Arbeitgeberin auf Dauer und zur Gesamtvertretung bestellt sind. ³Die ständige Stellvertretung/Vertretung erfasst auch Aufgaben der zu Vertretenden – neben diesen – während ihrer Anwesenheit.

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

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

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

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

¹ Eine allein auf kurzfristige Abwesenheitszeiten beschränkte Übertragung von Leitungstätigkeiten unterliegt der „vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten“ gemäß § 20 M-TV Parität Bund.

Abschnitt I: Allgemeine Dienste (A)

A 1

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

A 2

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

A 3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

A 4

Fallgruppe 1

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

Fallgruppe 2

Beschäftigte mit einer Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO und entsprechender Tätigkeit.

A 5

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

A 6

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

²Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse.

A 7

¹Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. ²Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse sowie Spezialwissen und heben sich durch Komplexität hervor.

A 8

Fallgruppe 1

¹Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. ²Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse und zu einem Drittel selbständige Leistungen.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 9.

A 9

Fallgruppe 1

¹Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. ²Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen.

Fallgruppe 2

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung, Meisterabschluss oder staatlich anerkannte oder geprüfte Technikerinnen, Geprüfte Fachwirtinnen oder Beschäftigte mit einem vergleichbaren Abschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Fallgruppe 3

¹Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel Leitungsanteil übertragen wurden. ²In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit regelmäßig bis zu 5 ständig unterstellten Vollzeitkräften, jedoch maximal bis zu 10 Beschäftigten.

Fallgruppe 4

Ständige Vertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 10.

A 10

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe A 9 Fallgruppen 1 und 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Fallgruppe 2

¹Beschäftigte der Entgeltgruppe A 9 Fallgruppe 2 mit mindestens einem Drittel Leitungsanteil. ²In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit regelmäßig mehr als 5 und bis zu 15 ständig unterstellten Vollzeitkräften, jedoch nicht mehr als 30 Beschäftigten.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 11.

A 11

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe A 9 Fallgruppen 1 und 2 deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Fallgruppe 2

¹Beschäftigte der Entgeltgruppe A 9 Fallgruppe 2 mit mindestens der Hälfte Leitungsanteil. ²In der Regel ist diese Voraussetzung erfüllt mit regelmäßig mehr als 15 ständig unterstellten Vollzeitkräften oder mehr als 30 Beschäftigten.

A 12

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe A 11 Fallgruppe 1 deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 13.

A 13

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe A 12 als Leitungen einer Einheit/Abteilung, deren Tätigkeit insbesondere die strategische Weiterentwicklung des eigenen Aufgabenfeldes beinhaltet.

Fallgruppe 2

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

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretungen von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 14.

A 14

Fallgruppe 1

Beschäftigte mit Leitungsfunktion, denen mindestens 3 Beschäftigte der Entgeltgruppe A 13 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 2

Beschäftigte, die sich aus der Entgeltgruppe A 13 Fallgruppe 2 durch Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit herausheben.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe A 15.

A 15

Fallgruppe 1

Beschäftigte mit Leitungsfunktion, denen mindestens 5 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe A 13 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 2

Beschäftigte mit Leitungsfunktion von mindestens einem Drittel Leitung von Beschäftigten der Entgeltgruppen A 13 Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe A 14 Fallgruppe 2.

Abschnitt II: Pflege (P)

P 1

Fallgruppe 1

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

- Pflegerische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Fachausbildung,
- Soziale Betreuungsassistenten,
- Wohngruppenassistenten,
- Hauswirtschaftshelferinnen.

Fallgruppe 2

Bedarfsorientierte Begleitung von Pflegebedürftigen mit Verantwortung für das Alltags-geschehen, Haushaltsführung, Versorgung und Freizeitgestaltung, z. B.:

- Hauswirtschaftshelferinnen.

P 2

Fallgruppe 1

Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten (ohne Ausbildung) mit förderlicher Zusatzqualifikation oder mit entsprechender persönlicher Eignung ausgeübt werden, z. B.:

- Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI,
- Pflegehilfskräfte der ambulanten Pflege der Zusatzqualifikation gemäß Protokollnotiz zur Vereinbarung nach § 89 SGB XI RLP.

Fallgruppe 2

Beschäftigte, deren Tätigkeit an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellt, die über das Maß der Beschäftigten der Entgeltgruppe P 1 üblicherweise hinausgeht.

P 3

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

- Altenpflegehelferinnen,
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen,
- Kinderpflegerinnen,
- Pflegeassistentinnen,

- Pflegekräfte im Anerkennungsverfahren.

P 4

Fallgruppe 1

Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung bzw. gleichwertigem Hochschulstudium mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden, z. B.:

- Altenpflegerin,
- Gesundheits- und Krankenpflegerin,
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin,
- Pflegefachfrau.

Fallgruppe 2

Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und/oder Therapie, die von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung bzw. gleichwertigem Hochschulstudium mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden, z. B.:

- Ergotherapeutin,
- Physiotherapeutin,
- Erzieherin,
- Heilerziehungspflegerin,
- Logopädin.

P 5

Fallgruppe 1

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

²Ein erhöhtes Maß an Verantwortung ist z. B.:

- eine Tätigkeit, für die eine pflegfachliche Zusatzqualifikation mit Zertifikat erforderlich ist (z. B. Palliative Care, Gerontopsychiatrische Zusatzausbildung, Pflegefachkraft für außerklinische Beatmung).

Fallgruppe 2

¹Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund

gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von durchschnittlich mindestens einem Fünftel. ²Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:

- Praxisanleiterin, Qualitätsbeauftragte, Wundexpertin mit fachspezifischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit, Hygienebeauftragte,
- Teamleitungen im ambulanten Dienst, denen durch ausdrückliche Anordnung regelmäßig bis zu 10 Pflege- und Betreuungsvollzeitkräfte unterstellt sind.

Fallgruppe 3

Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung und berufspädagogischer Zusatzqualifikation sowie der Verpflichtung zu regelmäßiger berufspädagogischer Fortbildung nach bundesrechtlicher Regelung, die die Aufgaben der Praxisanleitung in der Pflege ausüben.

Fallgruppe 4

¹Beschäftigte der Entgeltgruppe P 4 Fallgruppe 2, die sich durch schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe P 4 Fallgruppe 2 herausheben. ²Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.:

- Diagnosen nach Frühgeburt, Fehlbildungssyndrome, tiefgreifende Entwicklungsstörungen.

P 6

Fallgruppe 1

¹Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen, einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung bzw. gleichwertigem Hochschulstudium mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden und sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe P 4 herausheben. ²Ein hohes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- mindestens zweijährige pflegefachliche Zusatzausbildung mit Abschluss Fachkrankenpflege und in entsprechender Tätigkeit (z. B. Fachkrankenpflege Psychiatrie, gerontopsychiatrische Fachkraft, Fachkraft Intensivmedizin, Fachkraft Operationsdienst).

Fallgruppe 2

¹Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von mindestens einem Drittel. ²Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:

- Teamleitungen im ambulanten Dienst, denen durch ausdrückliche Anordnung regelmäßig mehr als 10 Pflege- und Betreuungsvollzeitkräfte unterstellt sind,
- Qualitätsbeauftragte (einrichtungsübergreifend),

- Hygienefachkraft.

Fallgruppe 3

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

- Wohnbereichsleitung.

Fallgruppe 4

¹Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung Leitungsaufgaben in der Entgeltgruppe P 4 Fallgruppe 2 und der Entgeltgruppe P 5 Fallgruppe 4 im Umfang von 15 Prozent übertragen wurden. ²In der Regel ist dies erfüllt, wenn bis zu 5 Vollzeitkräfte bzw. 10 Beschäftigte in einer Einrichtung ständig unterstellt sind.

P 7

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 6 Fallgruppe 3, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich mehr als 5 Vollzeitkräfte in einer Einrichtung ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 2

Verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 3,5 Vollzeitkräften, jedoch maximal 7 Pflege- und Betreuungskräfte ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 3

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

Fallgruppe 4

¹Beschäftigte, denen durch ausdrücklich Anordnung Leitungsaufgaben in der Entgeltgruppe P 4 Fallgruppe 2 und der Entgeltgruppe P 5 Fallgruppe 4 im Umfang von mindestens einem Drittel übertragen wurden. ²In der Regel ist dies erfüllt, wenn über 5 bis maximal 15 Vollzeitkräfte bzw. ab 10 bis maximal 30 Beschäftigte in einer Einrichtung unterstellt sind.

P 8

Fallgruppe 1

¹Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Anleitungsaufgaben.

, Überwachungs- und Zusatzfunktion in einem Zeitumfang von mindestens einem Drittel. ²Anleitungs-, Überwachungs- und Zusatzfunktionen sind z. B.:

- Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit übertragenen Aufgaben, wie u. a. Dienstplangestaltung oder Tourenplanung.

Fallgruppe 2

Beschäftigte mit Hochschulabschluss im Gesundheits- und Sozialbereich in entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert und verantwortungsvoll ist (siehe Protokollerklärung Nr. 3).

Fallgruppe 3

Verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 7,5 Vollzeitkräfte, jedoch maximal 15 Pflege- und Betreuungskräfte, ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 4

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

Fallgruppe 5

Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung Leitungsaufgaben in der Entgeltgruppe P 4 Fallgruppe 2 und der Entgeltgruppe P 5 Fallgruppe 4 im Umfang von mindestens der Hälfte übertragen wurden. In der Regel ist dies erfüllt, wenn mehr als 15 Vollzeitkräfte bzw. mehr als 30 Beschäftigte in einer Einrichtung ständig unterstellt sind.

P 9

Fallgruppe 1

Verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 12,5 Vollzeitkräfte, jedoch maximal 25 Pflege- und Betreuungskräfte, ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 2

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

P 10

Fallgruppe 1

Verantwortliche Pflegefachkräfte als Pflegedienstleitung, denen durch ausdrückliche Anordnung durchschnittlich bis zu 25 Vollzeitkräfte, jedoch maximal 50 Pflege- und Betreuungskräfte, ständig unterstellt sind.

Fallgruppe 2

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

P 11

Fallgruppe 1

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

Fallgruppe 2

¹Beschäftigte mit Hochschulabschluss in entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, besonders verantwortungsvoll ist und mehr als zur Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung gekennzeichnet ist. ²Besondere Schwierigkeit und Bedeutung sind z. B.:

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

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe P 12.

P 12

¹Beschäftigte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, besonders verantwortungsvoll ist und sich mehr als zur Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe P 11 erheblich heraushebt. ²Ein besonderes Maß der Verantwortung ist z. B.:

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

Protokollerklärungen zu (P) – Pflege

1. ¹Pflegefachliche Zusatzqualifikationen sind in der Regel mit einem Zeitumfang von mindestens 350 Stunden Fortbildungszeit (Theorie, Selbststudium und Praxis) verbunden und werden mit einem Zertifikat anerkannt. ²Zertifizierte Fachweiterbildungen sind in der Regel mit einem Zeitumfang von mindestens 1.800 Stunden Fortbildungszeit (Theorie, Selbststudium und Praxis) verbunden und werden mit einem Zertifikat anerkannt.
 2. ¹Beschäftigte mit einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation gemäß bundesrechtlicher Regelung zur Praxisanleitung sowie übertragener Tätigkeit werden in Abhängigkeit zum übertragenen Zeitumfang in die Entgeltgruppe P 5 oder P 6 eingruppiert. ²Der übertragene Zeitumfang muss als Freistellung von der regulären Tätigkeit gewährleistet werden und findet im Dienstplan Berücksichtigung.
 3. ¹Die hochschulische Ausbildung befähigt über die geforderten Kenntnisse der dreijährigen Pflegefachausbildung hinaus insbesondere:
 - a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
 - b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, den gesellschaftlich-institutionellen Rahmen des pflegerischen Handelns sowie das normativ-institutionelle System der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
 - c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse zu erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
 - d) sich kritisch, reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinanderzusetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können sowie
 - e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards sowie übergreifenden Ausbildungskonzepten auf Trägerebene mitzuwirken.
- ²Personen, die aufgrund der zugewiesenen Funktion eingruppiert wurden, erhalten nicht zusätzlich eine Funktionszulage.

Abschnitt III: Rettungsdienst (R)

R 1

Beschäftigte, die nach erfolgreichem Abschluss des Fachlehrgangs Rettungsdienst als Rettungshelferin tätig sind.

R 2

Beschäftigte, die nach erfolgreicher Ausbildung (der mindestens 520-stündigen Qualifizierung zur Rettungssanitäterin) und Abschluss die Tätigkeit als Rettungssanitäterin ausüben.

R 3

Fallgruppe 1

Beschäftigte, die berechtigt sind, die Berufsbezeichnung Notfallsanitäterin zu führen und die eine entsprechende Tätigkeit ausüben.

Fallgruppe 2

Beschäftigte, die zum Führen der Berufsbezeichnung Notfallsanitäterin berechtigt sind und die als Disponentinnen in Leitstellen mit der nach Landesrecht jeweils geforderten Qualifikation tätig sind und regelmäßig als Notfallsanitäterin der Notfallrettung auf Rettungsmitteln eingesetzt werden.

R 4

Fallgruppe 1

Beschäftigte, die zum Führen der Berufsbezeichnung Notfallsanitäterin berechtigt sind und die als Disponentinnen in Leitstellen mit der nach Landesrecht jeweils geforderten Qualifikation vollumfänglich tätig sind.

Fallgruppe 2

Beschäftigte, die zum Führen der Berufsbezeichnung Notfallsanitäterinnen berechtigt sind und als Fachdozentinnen an Verbandsschulen Bevölkerungsschutz tätig sind.

R 5

Beschäftigte, die als Fachdozentinnen mit entsprechender einschlägiger Zusatzqualifikation (Gesetze der Länder) an Verbandsschulen Bevölkerungsschutz tätig ist.

R 6

Beschäftigte, die als Fachdozentinnen mit Abschluss eines Bachelors an der Verbandsschulen Bevölkerungsschutz tätig sind.

Zulagen Rettungsdienst

1. Zulagen für Notfallsanitäterinnen

Notfallsanitäterinnen, die nach der Entgeltgruppe R 3 eingruppiert sind, erhalten monatliche Zulage in Höhe von:

- ab dem 3. Tätigkeitsjahr **150 Euro brutto**.
- ab dem 5. Tätigkeitsjahr **250 Euro brutto**.
- ab dem 7. Tätigkeitsjahr **400 Euro brutto**.

2. Zulage für Notfallsanitäterinnen als ständig tätige Disponentinnen in Leitstellen

Notfallsanitäterinnen als ständig tätige Disponentinnen in Leitstellen, die nach der Entgeltgruppe R 4 Fallgruppe 1 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage von **400 Euro brutto**.

3. Zulage für Notfallsanitäterinnen der Entgeltgruppe R 3 Fallgruppe 2 als nicht ständig tätige Disponentinnen in Leitstellen

Notfallsanitäterinnen der Entgeltgruppe R 3 Fallgruppe 2, die nicht ständig als Disponentin in der Leitstelle eingesetzt sind und keine Disponentinnen-Zulage nach Ziffer 2 erhalten, erhalten für die Zeitstunden, in denen sie als Disponentin in der Leitstelle eingesetzt sind, eine Zulage.

Die Höhe der monatlichen Zulage (brutto) entspricht dem Differenzwert des individuellen Stundenentgelts (Tabellenentgelt und Zulage für Notfallsanitäterinnen nach Ziffer 1) zum entsprechenden Stundenentgelt einer Notfallsanitäterin in der Entgeltgruppe R 4 in der gleichen Stufenzuordnung (Tabellenentgelt und Zulage für Disponentin nach Ziffer 2), multipliziert mit der Anzahl der Zeitstunden, die die Notfallsanitäterin im betreffenden Monat auf einer Leitstelle als Disponentin eingesetzt war.

4. Zulage für die Funktion Leitung von Rettungswachen

- a) Die Beschäftigte, der ausdrücklich die ständige Leitung für Rettungswachen übertragen wurde, erhält eine Zulage. Die Höhe der monatlichen Zulage bestimmt sich anhand der Anzahl der dienstplanmäßig geplanten Fahrzeuge.
 - (a) Bei bis zu 2 dienstplanmäßig geplanten Fahrzeugen: **250 Euro brutto**.
 - (b) Bei 3 oder 4 dienstplanmäßig geplanten Fahrzeugen: **350 Euro brutto**.
 - (c) Bei mehr als 4 dienstplanmäßig geplanten Fahrzeugen: **500 Euro brutto**.
- b) Die Beschäftigte, der die ständige Stellvertretung der Leitung einer Rettungswache übertragen wurde, erhält **50 Prozent** der Zulage nach Ziffer 4 a).

5. Zulage für Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte im Rettungsdienst

Die Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte im Rettungsdienst, der durch ausdrückliche Anordnung der Arbeitgeberin die Aufgaben nach der Verordnung für das Errichten, Betreiben und Anwenden von Medizinprodukten (MPBetreibV) übertragen wurde, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit zusätzlich zur Funktionszulage nach § 4 Absatz 3 E-TV Parität RLP-SL für die Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte eine monatliche Zulage in Höhe von **50 Euro brutto**.

6. Zulage für staatlich geprüfte Desinfektorinnen

Die staatlich geprüfte Desinfektorin, der durch schriftliche Anordnung der Arbeitgeberin die Überwachung der Einhaltung aller für den Rettungsdienst relevanten Hygiene-/Desinfektionsmaßnahmen übertragen wurde, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich **100 Euro brutto**.

7. Zulage für Qualitätsmanagementbeauftragte

Die Qualitätsmanagementbeauftragte, die über eine entsprechende Zusatzqualifikation als Qualitätsmanagementbeauftragte verfügt und der durch schriftliche Anordnung die Aufgabe als Qualitätsmanagementbeauftragte übertragen wurde und die für die Durchführung interner Audits sowie für die Überprüfung der internen Maßnahmenpläne zuständig ist, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich **95 Euro brutto**, soweit sie nicht bereits nach Tätigkeitsmerkmalen für diese Aufgabe eingruppiert wurde.

8. Zulagen für Tätigkeiten an Verbandsschulen Bevölkerungsschutz von Beschäftigten, die nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen R 4 Fallgruppe 2 oder R 5 oder R 6 eingruppiert sind

- a) Die Beschäftigte, die die Tätigkeit einer Dozentin in der Notfallsanitäterinnenausbildung ausübt, erhält eine monatliche Zulage in Höhe von **100 Euro brutto**.
- b) Die Beschäftigte, die die Tätigkeit einer Dozentin in der Notfallsanitäterinnenausbildung und zusätzlich die Funktion einer Klassenleitung ausübt, erhält eine monatliche Zulage in Höhe von **200 Euro brutto**.
- c) Die Beschäftigte, die die Tätigkeit einer Dozentin in der Notfallsanitäterinnenausbildung ausübt und der zusätzlich durch ausdrückliche Anordnung der Arbeitgeberin die ständige Stellvertretung der Leitung der Verbandsschule übertragen wurde, erhält eine monatliche Zulage in Höhe von **300 Euro brutto**.
- d) Die Beschäftigte, die die Tätigkeit einer Dozentin in der Notfallsanitäterinnenausbildung ausübt und der zusätzlich durch ausdrückliche Anordnung der Arbeitgeberin die ständige der Leitung der Verbandsschule übertragen wurde, erhält eine monatliche Zulage in Höhe von **600 Euro brutto**.

Abschnitt IV: Kindertagesstätten (K)

K-S 02

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

K-S 03

Nicht besetzt.

K-S 04

Fallgruppe 1

Pädagogische Fachkräfte in Assistenz².

Fallgruppe 2

Profilergänzende Fachkräfte, die spezielle konzeptionelle Aufgaben in einer Einrichtung übernehmen, z. B.:

- Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung jedoch ohne einschlägige pädagogische Ausbildung nach Abschluss einer pädagogischen Basisqualifizierung.

K-S 07

Nicht besetzt.

K-S 08a

Fallgruppe 1

Pädagogische Fachkräfte².

Fallgruppe 2

Pädagogische Fachkräfte in Assistenz², die sich durch Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit mindestens 3 Plätzen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, aus der Entgeltgruppe K-S 04 herausheben.

² In Rheinland-Pfalz, nach dem KiTaG vom 03.09.2019 i. V. m. der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Absatz 2 Ziff. 1 und Absatz 3 Ziff. 2 SGB VIII, sowie im Saarland nach dem Saarländischen Ausführungsgesetz (Gesetz Nr. 2056 vom 19.01.22) nach § 26 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG).

K-S 08b

Fallgruppe 1

Pädagogische Fachkräfte², die sich durch Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit mindestens 3 Plätzen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung aus der Entgeltgruppe K-S 08a herausheben.

Fallgruppe 2

Fachkräfte², die eine Funktionsstelle innehaben, die sich durch Tätigkeiten als:

- Gruppenleitung/Teamleitung der Beschäftigten der Entgeltgruppe K-S 08a,
- Beschäftigte als interkulturelle Fachkraft mit Migrationshintergrund oder mit Qualifizierung als interkulturelle Fachkraft (ohne Migrationshintergrund),
- Mitarbeitende mit Zusatzqualifikationen, die sich in der Tätigkeit auch mit weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit als z. B.:
 - Fachkraft für Sprachförderung oder
 - insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIIIaus der Entgeltgruppe K-S 08a herausheben.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Leitungsbeschäftigten der Entgeltgruppe K-S 09.

K-S 09

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung bis 39 Kinder gemäß Betriebserlaubnis³.

K-S 11a

Nicht besetzt.

² In Rheinland-Pfalz, nach dem KiTaG vom 03.09.2019 i. V. m. der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Absatz 2 Ziff. 1 und Absatz 3 Ziff. 2 SGB VIII, sowie im Saarland nach dem Saarländischen Ausführungsgesetz (Gesetz Nr. 2056 vom 19.01.22) nach § 26 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG).

³ Betreuungsplätze ergeben sich aus der Betriebserlaubnis.

Rheinland-Pfalz: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem KiTaG und der Landesverordnung sowie § 22 a AGKJHG (Landesgesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes).

Saarland: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem Saarländischen Ausführungsgesetz nach § 26 SGB VIII in der jeweiligen geltenden Fassung und der AVO-SBEBG und den Richtlinien zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen durch das Landesjugendamt des Saarlandes.“

K-S 11b

Fallgruppe 1

Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse in der Funktion der Kita-Sozialarbeit⁴ tätig sind.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der K-S 12 Fallgruppe 1.

K-S 12

Fallgruppe 1

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung ab 40 Kindern gemäß Betriebserlaubnis³.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der K-S 15 Fallgruppe 1.

K-S 13

Nicht besetzt.

² In Rheinland-Pfalz, nach dem KiTaG vom 03.09.2019 i. V. m. der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Absatz 2 Ziff. 1 und Absatz 3 Ziff. 2 SGB VIII, sowie im Saarland nach dem Saarländischen Ausführungsgesetz (Gesetz Nr. 2056 vom 19.01.22) nach § 26 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG).

³ Betreuungsplätze ergeben sich aus der Betriebserlaubnis.

Rheinland-Pfalz: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem KiTaG und der Landesverordnung sowie § 22 a AGKJHG (Landesgesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes).

Saarland: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem Saarländischen Ausführungsgesetz nach § 26 SGB VIII in der jeweiligen geltenden Fassung und der AVO-SBEBG und den Richtlinien zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen durch das Landesjugendamt des Saarlandes.“

⁴ Kita-Sozialarbeit ist eine pädagogische Unterstützung und Begleitung von Kindern, Eltern und Erziehern innerhalb von Kindertagesstätten. Ziel der Kita-Sozialarbeit ist über den Kita-Alltag hinausgehenden Belange der Familien zu begleiten. Auf dieser Basis definieren sich Angebote, Aufgaben und Handlungsfelder, die für die Betroffenen individuell und variabel zugeschnitten werden.

Rheinland-Pfalz: Die gesetzlichen Grundlagen für die Kita-Sozialarbeit ergeben sich aus § 25 Absatz 5 KiTaG zum Sozialraumbudget i. V. m. § 3 Landesverordnung zur Ausführung von Bestimmungen des Landesgesetzes über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaGAVO).

Saarland: Richtlinien zur Verbesserung der Qualität und Teilhabe durch Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte (HF 3) sowie zur Förderung der sprachlichen Bildung (HF 7) in Kindertageseinrichtungen (vom 01.07.2023) i. V. m. KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz.

K-S 14

Nicht besetzt.

K-S 15

Fallgruppe 1

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung ab 70 Kindern gemäß Betriebserlaubnis³.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der K-S 16 Fallgruppe 1.

K-S 16

Fallgruppe 1

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung ab 100 Kindern gemäß Betriebserlaubnis³.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der K-S 17 Fallgruppe 1.

² In Rheinland-Pfalz, nach dem KiTaG vom 03.09.2019 i. V. m. der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Absatz 2 Ziff. 1 und Absatz 3 Ziff. 2 SGB VIII, sowie im Saarland nach dem Saarländischen Ausführungsgesetz (Gesetz Nr. 2056 vom 19.01.22) nach § 26 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG).

³ Betreuungsplätze ergeben sich aus der Betriebserlaubnis.

Rheinland-Pfalz: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem KiTaG und der Landesverordnung sowie § 22 a AGKJHG (Landesgesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes).

Saarland: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem Saarländischen Ausführungsgesetz nach § 26 SGB VIII in der jeweiligen geltenden Fassung und der AVO-SBEBG und den Richtlinien zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen durch das Landesjugendamt des Saarlandes.“

K-S 17

Fallgruppe 1

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung ab 130 Kindern gemäß Betriebserlaubnis³.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der K-S 18.

K-S 18

Leitungsbeschäftigte mit entsprechender dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung nach der Verordnung über die Anzahl und Qualifikation des notwendigen pädagogischen Personals in Kindertagesstätten².

- Kitaleitung ab 180 Kindern gemäß Betriebserlaubnis³.

² In Rheinland-Pfalz, nach dem KiTaG vom 03.09.2019 i. V. m. der Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder nach §§ 22, 22a SGB VIII i. V. m. § 45 Absatz 2 Ziff. 1 und Absatz 3 Ziff. 2 SGB VIII, sowie im Saarland nach dem Saarländischen Ausführungsgesetz (Gesetz Nr. 2056 vom 19.01.22) nach § 26 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege – Saarländisches Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsgesetz (SBEBG).

³ Betreuungsplätze ergeben sich aus der Betriebserlaubnis.

Rheinland-Pfalz: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem KiTaG und der Landesverordnung sowie § 22 a AGKJHG (Landesgesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes).

Saarland: Betriebserlaubnis wird erteilt nach §§ 45 ff. SGB VIII i. V. m. dem Saarländischen Ausführungsgesetz nach § 26 SGB VIII in der jeweiligen geltenden Fassung und der AVO-SBEBG und den Richtlinien zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen durch das Landesjugendamt des Saarlandes.“

Abschnitt V: Eingliederungshilfe (E)

E-S 02

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

E-S 03

Helfende, unterstützende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung ausgeübt werden, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

E-S 04

Helfende, unterstützende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten mit entsprechender mindestens zweijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung ausgeübt werden, z. B.:

- Kinderpflegerin,
- Sozialassistentin,
- Heilerziehungspflegehelferin.

E-S 07

Nicht besetzt.

E-S 08a

Fallgruppe 1

Fachkraft mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen handwerklichen Ausbildung und pädagogischen Weiterbildungen in der Tagesstrukturierung oder Arbeitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe oder einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen hauswirtschaftlichen Ausbildung und pädagogischen Weiterbildungen in der Tagesstrukturierung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe oder Altenpflege⁵.

⁵ Rheinland-Pfalz: Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe vom 22.03.2013 (LWTGDVO)

Fallgruppe 2

Helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der individuellen Teilhabeplanung durch Fachkräfte mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, z. B.:

- Heilerziehungspflegerin, Heilpädagogin,
- Erzieherin,
- Altenpflegerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin,
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin,
- Pflegefachfrau,
- Ergotherapeutin,

jeweils in der Tätigkeit als Betreuungskraft.

E-S 08b

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe E-S 08a Fallgruppe 1 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe E-S 08a herausheben. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.:

- Tätigkeiten in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung i. S. des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche i. S. des § 118 SGB IX nicht nur vorübergehend Beeinträchtigung der Aktivität und Teilhabe vorliegen.

Fallgruppe 2

Helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der individuellen Teilhabeplanung durch anerkannte Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mit entsprechender sonderpädagogischer, sozialpsychiatrischer oder einer mindestens gleichwertigen pädagogischen Zusatzausbildung in der Tätigkeit als Betreuungskraft.

E-S 09

Beschäftigte der Entgeltgruppe E-S 08a Fallgruppe 1, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 08a herausheben. Ein erhöhtes Maß der Verantwortung ist z. B.:

- (Wohn-)Gruppenleitung,
- Teamleitung.

E-S 11a

Nicht besetzt.

E-S 11b

Beratende, helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege und/oder therapeutische Tätigkeiten einschließlich der individuellen Teilhabeplanung, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte in entsprechender Tätigkeit.

E-S 12

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe E-S 11b, die sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 11b herausheben.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der E-S 15.

E-S 13

Nicht besetzt.

E-S 14

Nicht besetzt.

E-S 15

Fallgruppe 1

Beratende, helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der individuellen Teilhabeplanung durch Fachkräfte mit entsprechender mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung, die sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 09 herausheben, z. B.:

- Beschäftigte als Leitung von besonderen Wohnformen oder tagesstrukturierenden Angeboten in Einrichtungen mit bis zu 20 Plätzen mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.

- Beschäftigte als Leitung von ambulanten Diensten mit unter 5 Vollzeitkräften mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.

Fallgruppe 2

Beschäftigte Fachkräfte mit einschlägigem Hochschulabschluss als Leitung von ambulanten Diensten im psychiatrischen Bereich mit unter 5 Vollzeitkräften mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe E-S 16.

E-S 16

Fallgruppe 1

Beratende, helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der individuellen Teilhabeplanung durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung, staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 09 herausheben, z. B.:

- Beschäftigte als Leitung von besonderen Wohnformen oder tagesstrukturierenden Angeboten in Einrichtungen ab 20 Plätzen mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in nicht unerheblichem Maße.
- Beschäftigte als Leitung von ambulanten Diensten ab 5 Vollzeitkräften mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.
- Leitungen von Wohngruppen- oder Teamleitungen der Entgeltgruppe E-S 09.

Fallgruppe 2

Beratende, helfende, unterstützende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege einschließlich der individuellen Teilhabeplanung durch Fachkräfte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 11b herausheben, z. B.:

- Beschäftigte als Leitung von ambulanten Diensten im psychiatrischen Bereich ab 5 Vollzeitkräften mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe E-A 12.

E-A 12

Fallgruppe 1

Beschäftigte der E-S 16 Fallgruppen 1 und 2, die sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 16 herausheben, z. B.:

- Beschäftigte als Leitung von besonderen Wohnformen mit Verantwortung für Personal und Budget in erheblichem Maße.
- Beschäftigte als Leitung von ambulanten Diensten ab 10 Vollzeitäquivalenten mit Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung sozialpädagogischer Leistungsbeschreibungen und für Personal und Budget in erheblichem Maße.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion der Entgeltgruppe E-A 13.

E-A 13

Gesamtverantwortung für beratende, helfende, unterstützende, anleitende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege, einschließlich der individuellen Teilhabepflege durch Fachkräfte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe E-S 16 herausheben, z. B.:

- Fachbereichsleitungen,
- Einrichtungsleitungen.

Abschnitt VI: Kinder- und Jugendhilfe (J)

J-S 02

Einfache, unterstützende Tätigkeiten in der Beschäftigung und Betreuung, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden, z. B.:

- Hausaufgabenbetreuung,
- Freizeitbetreuung (z. B. Mal- und Bastelangebot),
- Integrationshilfen (Schulbegleitung).

J-S 03

Nicht besetzt.

J-S 04

Fallgruppe 1

Helfende, erziehende und fördernde Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten mit mindestens zweijähriger pädagogischer Ausbildung und Abschlussprüfung ausgeübt werden.

Fallgruppe 2

Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die von Beschäftigten ausgeübt werden,

- a) die sich auf der Grundlage eines individuellen Bildungsplanes weiterqualifizieren bis zur Erreichung gleichartiger und gleichwertiger Qualifikationen der Entgeltgruppe J-S 04, sowie
- b) profilergänzende Fachkräfte, mit speziellen konzeptionellen Aufgaben in einer Einrichtung, z. B.:
 - Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung jedoch ohne einschlägige pädagogische Ausbildung nach Abschluss einer pädagogischen Basisqualifizierung.

J-S 07

Nicht besetzt.

J-S 08a

Fallgruppe 1

Helfende, erziehende und fördernde Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen, z. B.:

- Erzieherin,
- Heilerziehungspflegerin,
- Ergotherapeutin in der Tätigkeit als Erzieherin.

Fallgruppe 2

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 04 Fallgruppe 2 a) nach erfolgreich abgeschlossener Weiterqualifikation, die entsprechende Tätigkeiten ausüben sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Qualifikation und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

J-S 08b

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 04 Fallgruppe 1 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch schwierige fachliche Tätigkeiten oder durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe J-S 04 herausheben, z. B.:

- Gruppenleitung/Teamleitung der Mitarbeitenden der Entgeltgruppe J-S 04,
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen,
- Erzieherin in Regelwohngruppen,
- Erzieherin in der offenen Jugendarbeit.

J-S 09

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 08a sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten oder durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe J-S 08a herausheben, z. B.:

- Tätigkeiten in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit herausfordernden Verhaltensweisen (Tagesgruppen, innewohnende Gruppen, heilpädagogische Gruppen, intensivpädagogische Gruppen).
- fachliche Koordinierungstätigkeiten für Gruppen-/Teamleitungen der Entgeltgruppe J-S 08b.

J-S 11a

Nicht besetzt.

J-S 11b

Fallgruppe 1

Beratende, helfende, erziehende und fördernde Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen einschlägigen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen, sowie sonstige Beschäftigte mit anerkannten Zusatzausbildungen im (sozial)therapeutischen Bereich und in entsprechender Tätigkeit, z. B.:

- Sozialarbeiterin,
- Sozialpädagogin,
- Pädagogin,
- Rehabilitationspsychologin,
- Erziehungswissenschaftlerin.

Fallgruppe 2

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 09 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe J S 09 herausheben, z. B.:

- Teamleitung für Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 09.

J-S 12

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-S 11b Fallgruppe 1, die sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe J-S 11b herausheben, z. B.:

- Insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII (einrichtungsübergreifend),
- Beschäftigte in therapeutischer Tätigkeit mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Fallgruppe 2

Beratende, helfende, erziehende und fördernde Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege oder therapeutische Tätigkeiten, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über eine mindestens dreijährige Ausbildung mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben übernehmen.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung der J-S 15 Fallgruppe 2.

J-S 13

Nicht besetzt.

J-S 14

Nicht besetzt.

J-S 15

Fallgruppe 1

Beratende, helfende, erziehende und fördernde Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege oder therapeutische Tätigkeiten, die von Beschäftigten ausgeübt werden, die über einen Hochschulabschluss mit staatlicher Anerkennung verfügen und entsprechender Tätigkeit und sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe J-S 12 herausheben.

Fallgruppe 2

Beschäftigte, die mindestens über eine dreijährige Ausbildung oder einen vergleichbaren Hochschulabschluss mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel übernehmen.

Fallgruppe 3

Ständige Stellvertretung der Entgeltgruppe J-A 12 Fallgruppe 2.

J-A 12

Fallgruppe 1

Beschäftigte, die mindestens über eine dreijährige Ausbildung oder einen vergleichbaren Hochschulabschluss mit der entsprechenden staatlichen Anerkennung verfügen und durch ausdrückliche Anordnung übertragene Leitungsaufgaben im Umfang von mindestens der Hälfte übernehmen.

Fallgruppe 2

Ständige Stellvertretung der Entgeltgruppe J-A13 Fallgruppe 2.

J-A 13

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe J-A 12 Fallgruppe 1, die sich durch ein hohes Maß der Verantwortung und durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe J-A 12 Fallgruppe 1 herausheben.

Fallgruppe 2

Beschäftigte in einer therapeutischen Tätigkeit, die eine entsprechende Zusatzqualifikation erfordert,
z. B.:

- psychologische Psychotherapeuten.

Abschnitt VII: Werkstatt (W)

W-S 02

Fallgruppe 1

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

Fallgruppe 2

Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion durch Beschäftigte ohne entsprechende Ausbildung.

W-S 03

Helfende, unterstützende und ersetzende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege, die von Beschäftigten mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung ausgeübt werden, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

W-S 04

Fallgruppe 1

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege, die von Beschäftigten mit abgeschlossener dreijähriger (nicht pädagogischer) Berufsausbildung ausgeübt werden, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, z. B.:

- Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) bis zur Erlangung der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation.
- Fachkräfte mit gleichwertiger pädagogischer Zusatzausbildung mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Fallgruppe 2

Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger (nicht pädagogischer) Ausbildung und Abschlussprüfung.

W-S 07

Nicht besetzt.

W-S 08a

Helfende, unterstützende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung, Förderung und Pflege durch Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB).

W-S 08b

Fallgruppe 1

Beschäftigte der Entgeltgruppe W-S 08a mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung in einer WfbM.

Fallgruppe 2

Beschäftigte mit mindestens dreijähriger (nicht pädagogischer) Berufsausbildung und Abschlussprüfung mit Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

W-S 09

Beschäftigte der Entgeltgruppe W-S08b, die sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten oder durch relevante zusätzliche Qualifikationen aus der Entgeltgruppe W-S08b herausheben. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.:

- besondere durch den/die Arbeitgeberin übertragene Befugnisse oder
- besondere fachliche Koordinierungstätigkeiten für Kunden oder Produkte.

W-S 11a

Nicht besetzt.

W-S 11b

Fallgruppe 1

Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und mit weniger als drei Jahren Berufserfahrung in einer WfbM. Sonstige Beschäftigte sind z. B.:

- Rehabilitationspsychologin,
- Rehabilitationspädagogin,
- BA, Dipl.-Heilpädagogin.

Fallgruppe 2

Beschäftigte als Produktionsleiterin/Bereichsleiterin/Vertriebsleiterin mit fachlichen Koordinierungstätigkeiten zwischen Werkstatt und externen Auftraggebern sowie Beschäftigte, denen eine gleichwertige Tätigkeit mit entsprechender Verantwortung ausdrücklich übertragen wurde.

W-S12

Beschäftigte der Entgeltgruppe W-S 11b Fallgruppe 1, die sich durch besonders schwierige fachliche Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe W-S 11b herausheben, z. B.:

- insoweit erfahrene Fachkraft nach §§ 8a und 8b SGB VIII (einrichtungsübergreifend),
- Beschäftigte in therapeutischer Tätigkeit mit entsprechender Zusatzqualifikation.

W-A12

Fallgruppe 1

Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und die Gesamtverantwortung für die Leitung von Mitarbeitenden der Entgeltgruppen W-S 11b Fallgruppe 1 und W-S 12 für mehrere Betriebsstätten/Zweigwerkstätten tragen.

Fallgruppe 2

Beschäftigte als Betriebsstättenleitung/Zweigwerkstattleitung mit fachlichen Koordinierungstätigkeiten.

Fallgruppe 3

Psychologin mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss und mit entsprechender Tätigkeit.

Fallgruppe 4

Ständige Stellvertretung der W-A 14.

W-A 14

Werkstattleitung mit personeller und betriebswirtschaftlicher Verantwortung und Gesamtkoordination des wirtschaftlichen und sozialen Auftrages der WfbM.