



# Tarifvertrag Sozialkontor

**2026/2027**



# Inhalt

<b>Tarifvertrag für die BHH Sozialkontor gGmbH (TV Sozialkontor) vom 18. Dezember 2017 in der Fassung des sechsten Änderungstarifvertrages vom 2. Oktobers 2025.....</b>	<b>5</b>
Teil I Allgemeiner Teil.....	5
§ 1 Geltungsbereich.....	5
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich .....	5
§ 3 Sonderregelungen für Ausbildung und Duales Studium.....	6
§ 4 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	6
§ 5 Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	7
§ 6 Ärztliche Untersuchung .....	7
§ 7 Versetzung.....	7
§ 8 Arbeitszeit.....	7
§ 9 Überstunden, Mehrarbeit.....	9
§ 10 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst .....	9
§ 11 Arbeitszeitkonto.....	10
§ 12 Teilzeitbeschäftigung .....	11
§ 13 Zeitzuschläge.....	11
§ 14 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit .....	12
§ 15 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung .....	13
§ 16 Jahressonderzahlung .....	14
§ 17 Erholungsurlaub .....	14
§ 18 Sonderurlaub .....	15
§ 19 Zusatzurlaub .....	15
§ 20 Tätigkeitsjahre .....	15
§ 21 Reisekosten und Fahrradmobilität.....	15
§ 22 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung .....	16
§ 23 Kündigung .....	16
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	16
§ 25 Ausschlussfrist.....	17
Teil II Entgelt und Eingruppierung.....	18
§ 26 Entgeltgrundlagen .....	18
§ 27 Entgeltordnung .....	20
Abteilung Ausbildung und Duales Studium (AS).....	21
Abteilung Eingliederungshilfe (EH).....	23
Abteilung Facility Management (FM).....	30
Abteilung Schulische Ganztagsbetreuung (GTB).....	32
Abteilung Hauswirtschaft (HW) .....	37

Abteilung Informations-Technologie (IT).....	41
Abteilung Leitungskräfte (L).....	44
Abteilung Pflege (P).....	48
Abteilung Praxisanleiterinnen und Ausbilderinnen (PA).....	55
Abteilung Therapie (Th).....	56
Abteilung Verwaltung (V).....	59
 Teil III Überleitung und Inkrafttreten.....	 66
§ 28 frei aus redaktionellen Gründen.....	66
§ 29 frei aus redaktionellen Gründen.....	66
§ 30 frei aus redaktionellen Gründen.....	66
§ 31 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages.....	66
 <b>Tarifvertrag über Zusatzurlaub für BHH Sozialkontor gGmbH vom 2. Oktober 2025.....</b>	 <b>67</b>
§ 1 Geltungsbereich.....	67
§ 2 Anspruch auf Zusatzurlaub.....	67
§ 3 Inkrafttreten und Nachwirkung.....	67

**Tarifvertrag für die BHH Sozialkontor gGmbH  
(TV Sozialkontor)  
vom 18. Dezember 2017  
in der Fassung des sechsten Änderungstarifvertrages  
vom 2. Oktobers 2025**

Zwischen

der **BHH Sozialkontor gGmbH**

- einerseits -

und

**ver.di – der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**,

vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

**Teil I  
Allgemeiner Teil**

**§ 1  
Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten in der BHH Sozialkontor gGmbH.

**Protokollnotiz zu § 1:** <sup>1</sup>Im Folgenden wird regelmäßig der Begriff „Beschäftigte“ im Plural verwendet. <sup>2</sup>Wenn es wegen der Eindeutigkeit notwendig ist, wird im Teil I immer nur das männliche Geschlecht für die Person der Beschäftigten gewählt, danach immer das weibliche Geschlecht. <sup>3</sup>Dies umfasst aber immer alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers) in gleicher Weise. <sup>4</sup>Das gleiche gilt für Begriffe der Voll- oder Teilzeitbeschäftigten.

**§ 2  
Ausnahmen vom Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- (1) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Ziffer 2 SGB IV und Beschäftigte gem. §§ 136 ff SGB IX.
- (2) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten und Beschäftigte im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), im Bundesfreiwilligendienst (BFD), Zivildienst oder vergleichbaren Diensten, sofern in diesem Tarifvertrag (§ 3) nichts anderes bestimmt ist,
- (3) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- (4) Beschäftigte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbedingungen überschreiten,
- (5) Beschäftigte, die nach Arbeitsvertrag und Stellung in der Einrichtung oder im Unternehmen zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Einrichtung oder in dem Einrichtungsteil Beschäftigten berechtigt sind oder Generalvollmacht oder Prokura haben und deren Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist.

### § 3

#### Sonderregelungen für Ausbildung und Duales Studium

- (1) <sup>1</sup>Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis sich nach dem BBiG, dem Pflegeberufegesetz oder nach dem Altenpflegegesetz richtet, findet dieser Tarifvertrag ausschließlich im Rahmen der nachfolgenden Absätze Anwendung. <sup>2</sup>Dies gilt ebenso für Beschäftigte, die ein praxisintegriertes Duales Studium oder ein ausbildungsintegriertes Duales Studium an einer Hochschule absolvieren, die Regelungen des § 3 gelten für sie in gleicher Weise wie für die als Auszubildende bezeichneten Beschäftigten.
- (2) <sup>1</sup>Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildungsbetriebes gezahlte Entgelt.
- (3) <sup>1</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen des TV Sozialkontor. <sup>2</sup>An Tagen, an denen Auszubildende die Berufsschule besuchen oder Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt, die betrieblichen Regeln zur Arbeitszeiterfassung finden Anwendung.
- (4) <sup>1</sup>Auszubildende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2). <sup>2</sup>Im Übrigen gilt § 17. <sup>3</sup>Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend und nur während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (5) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 01. Juni noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld). <sup>2</sup>Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld). <sup>3</sup>Es gelten dabei die Regelungen des § 16 sinngemäß.
- (6) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Bestehen der Prüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (7) <sup>1</sup>Die Probezeit beträgt 6 Monate. Ist durch Gesetz (z.B. durch das BBiG) eine kürzere Maximaldauer für die Probezeit vorgesehen, so gilt diese.
- (8) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende mit Ausnahme der nachfolgenden Regelungen:  
§ 12 Teilzeitbeschäftigung,  
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

### § 4

#### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. <sup>2</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.
- (2) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. <sup>2</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt abweichend eine kürzere Probezeit:
  - bei Befristungen bis zu 3 Monaten gilt ein Monat als Probezeit,
  - bei Befristungen bis zu 6 Monaten gelten zwei Monate als Probezeit,
  - bei Befristungen bis zu 9 Monaten gelten drei Monate als Probezeit,
  - bei Befristungen bis zu 12 Monaten gelten vier Monate als Probezeit,
  - bei Befristungen bis zu 18 Monaten gelten fünf Monate als Probezeit,
  - bei Befristungen über 18 Monate gelten sechs Monate als Probezeit.
- (3) <sup>1</sup>Im Anschluss an eine Ausbildung beim BHH Sozialkontor gGmbH entfällt die Probezeit bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis.

## § 5

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. <sup>3</sup>Das gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) <sup>1</sup>Das Verlassen des Arbeitsortes ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Verlassens zu unterrichten.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus. <sup>2</sup>Näheres wird in der Datenschutzerklärung geregelt, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist.
- (4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen oder fordern. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (5) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten, die üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, haben die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für sie relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) unaufgefordert schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die zuletzt mitgeteilten Daten sind verbindliche Grundlage für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses.
- (8) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Unterlagen und Gegenstände unverzüglich herauszugeben.

## § 6

### Ärztliche Untersuchung

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um einen Facharzt für Arbeitsmedizin. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

## § 7

### Versetzung

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in zumutbarem Umfang versetzt werden.
- (2) <sup>1</sup>Sollen die Beschäftigten in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als vier Wochen versetzt werden, sind sie vorher zu hören.

## § 8

### Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die tarifliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden in der Woche und verteilt sich grundsätzlich auf durchschnittlich 5 Arbeitstage in der Woche. <sup>2</sup>Die individuelle Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird entsprechend anteilig festgelegt. <sup>3</sup>Auch hier gilt grundsätzlich die durchschnittliche Fünftagewoche.

- (2) <sup>1</sup>frei aus redaktionellen Gründen
- (3) <sup>1</sup>Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeit innerhalb eines Quartals flexibel verteilt werden (Verteilzeitraum). <sup>2</sup>Hierüber ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen. <sup>3</sup>Der individuelle Einsatz der Beschäftigten erfolgt entsprechend der jeweils gültigen Personaleinsatzplanung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit wird nach Möglichkeit 4 Wochen, mindestens jedoch 2 Wochen vor Arbeitsbeginn angekündigt, soweit durch Betriebsvereinbarung keine Abweichung vereinbart ist. <sup>5</sup>Die Interessen und persönlichen Belange sind beim Erstellen der Personaleinsatzplanung angemessen zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen Fünftageweche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitbeschäftigten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,7 Stunden arbeitstäglich, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend. <sup>7</sup>Grundlage für die Berechnung des Entgelts ist dabei das Monatsentgelt.
- (4) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- (5) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen, um die planmäßig ausfallenden Stunden. <sup>2</sup>Ist keine Arbeitszeit verplant, so tritt an die Stelle des Plans der Wert für ein Fünftel der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. <sup>3</sup>Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind bei Bedarf zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt für Teilzeitbeschäftigte § 12 Absatz 2.
- (7) <sup>1</sup>Den Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. <sup>2</sup>Bei Sonn- und Feiertagsarbeit haben die Beschäftigten einen Anspruch auf zwei freie Sonntage im Monat, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen.
- (8) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup>Dies ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. <sup>3</sup>Zeiten für direkte Wege zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeit.
- (9) <sup>1</sup>Über die Regelung des § 4 ArbZG hinaus ist die Arbeit durch eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als fünf bis zu sechs Stunden zu unterbrechen. <sup>2</sup>Ausnahmen aus sozialen Gründen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (10) <sup>1</sup>Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.
- (11) <sup>1</sup>Die Zeit der Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Arbeitsbereitschaft wird die Vergütung für 80% der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit der Arbeitsbereitschaft. <sup>3</sup>Dabei kann die Arbeitszeit gemäß ArbZG § 7 (1) auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. <sup>4</sup>In einer Betriebsvereinbarung können für Zeiten der Arbeitsbereitschaft zu Gunsten der Beschäftigten höhere Zeitzuschläge vereinbart werden.

(12) <sup>1</sup>Die nachstehenden Begriffe werden wie folgt definiert:

- **Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden zuschlagspflichtige Nachtarbeit gemäß § 13 Absatz 1 b) oder 2 b) umfassen;
- **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- <sup>3</sup>**Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- <sup>4</sup>**Arbeitsbereitschaft** ist eine Tätigkeit mit geminderter Arbeitsleistung, eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. <sup>5</sup>Sie ist eine Form der Arbeit, die in größerem Umfang längere Zeitabschnitte enthält, in denen keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, aber Beschäftigte im Bedarfsfall ohne Aufforderung ihre Tätigkeit aufnehmen müssen. <sup>6</sup>Sie grenzt sich damit von Bereitschaftsdiensten ab. <sup>7</sup>Sie ist an der Arbeitsstelle zu erbringen und kann nur angeordnet werden, wenn regelmäßig zu erwarten ist, dass mindestens zu einem Viertel und höchstens zur Hälfte der Arbeitszeit keine Arbeitsleistung zu erbringen ist;
- zuschlagspflichtige **Abendarbeit** ist die Arbeit zwischen 20:00 und 23:00 Uhr
- zuschlagspflichtige **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr.

(13) <sup>1</sup>Aus betrieblichen Gründen kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und 2a und des § 12 Arbeitszeitgesetz durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. <sup>2</sup>In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden durch Betriebsvereinbarung verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

## § 9

### Überstunden, Mehrarbeit

- (1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten im Verteilzeitraum gemäß § 8 (3) in Verbindung mit § 8 (1) hinausgehen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrarbeit sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die entsprechende vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur tariflichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Verteilzeitraum gemäß § 8 (3) in Verbindung mit § 8 (1) leisten.
- (3) <sup>1</sup>Überstunden und Mehrarbeit sind nur bei Bedarf zu leisten und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

## § 10

### Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

- (1) <sup>1</sup>Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Beschäftigten, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Beschäftigten auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- (2) <sup>1</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,125, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. <sup>2</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>3</sup>Werden die Beschäftigten während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. <sup>4</sup>Rufbereitschaft darf höchstens für 10 Dienste im Monat angeordnet werden;

ausgenommen sind Beschäftigte in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

- (3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Beschäftigten, sich auch außerhalb der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienst ist vor oder nach der vertraglichen vereinbarten Arbeitszeit durchzuführen. <sup>4</sup>Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes ist Arbeitszeit.
- (4) <sup>1</sup>Für den Bereitschaftsdienst wird die vertraglich vereinbarte Vergütung für die Hälfte der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit des Bereitschaftsdienstes. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens fünfmal im Monat angeordnet werden, für die Teilnahme an Freizeiten können abweichende Regelungen getroffen werden (§11 (7)).
- (5) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann abweichend von § 10 Absatz 2 anstelle eines Freizeitausgleichs (Gutschrift Arbeitszeitkonto bzw. Faktorisierung) die Abgeltung geregelt werden. <sup>2</sup>Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten nach § 10 Absatz 3 kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

## § 11

### Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber führt für die Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. <sup>2</sup>Die Beschäftigten haben ein Einsichtsrecht. <sup>3</sup>Näheres wird durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Plusstunden sind die Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden gemäß § 9 (1) und (2). Minusstunden sind die im Vergleich zur tariflichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verteilzeitraum gemäß § 8 (3) weniger geleisteten Arbeitsstunden.
- (3) <sup>1</sup>Am Ende des jeweiligen Verteilzeitraumes werden nicht ausgeglichene Plusstunden grundsätzlich ausbezahlt. <sup>2</sup> Die über 15 Plusstunden hinausgehenden Stunden können anstelle einer Auszahlung auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden. <sup>3</sup>Nicht ausgeglichene Minusstunden, die aus dienstlichen Gründen entstanden sind, verfallen grundsätzlich am Ende des Verteilzeitraumes. <sup>4</sup>Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (4) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Plusstunden bzw. Minusstunden bis zum Ausscheiden auszugleichen. <sup>2</sup>Ist ein Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, werden bestehende Plusstunden ausgezahlt, noch bestehende Minusstunden verfallen. <sup>3</sup>Wenn das Ausscheiden des Beschäftigten durch grob vertragswidriges Verhalten verursacht wird, werden Minusstunden mit dem letzten Entgelt verrechnet.
- (5) <sup>1</sup>Für ausbezahlte Plusstunden gemäß Absatz (2) wird am Ende des Verteilzeitraumes ein Zuschlag in Höhe von 12,5% fällig.
- (6) <sup>1</sup>Für Arbeitszeit, die wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, werden den Beschäftigten die Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, die sie ohne den Arbeitsausfall gearbeitet hätten. <sup>2</sup>Ist die Arbeitszeit nicht festgelegt, werden den Beschäftigten in diesem Fall für jeden Arbeitstag (Montag bis Freitag), für Urlaubstage oder bezahlte Sonderurlaubstage jeweils die Stunden, die der durchschnittlichen arbeitstäglichen Arbeitszeit gemäß § 8 (3) Satz 6 entsprechen, dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben; für Teilzeitkräfte ist jeweils die Arbeitszeit entsprechend dem vertraglich vereinbarten Anteil dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
- (7) <sup>1</sup>Die Arbeitszeitregeln in der schulischen Ganztagsbetreuung sowie für die Arbeit mit Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten und Seminaren werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. <sup>2</sup>Dies schließt die Übertragung von Minusstunden, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste und ggfs. Rufbereitschaft mit ein; dabei kann die Arbeitszeit gemäß § 7 (1) Arbeitszeitgesetz auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.
- (8) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>Dazu ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen. <sup>3</sup>Diese Betriebsvereinbarung soll eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit ermöglichen in

Hinblick auf Familienförderung, Weiterbildung, Zeitsouveränität, Gesundheitsschutz und altersgerechtes Arbeiten. <sup>4</sup>Die Betriebsvereinbarung muss dabei mindestens die Ziele der Nutzung von Langzeitkonten, das Ansparen auf Langzeitkonten und die Entnahme aus Langzeitkonten regeln, sowie den Umgang mit Guthaben bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

## § 12

### Teilzeitbeschäftigung

- (1) <sup>1</sup>Mit Vollzeitbeschäftigten soll auf ihren schriftlichen Antrag eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Bedarf kann für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit angeordnet werden. <sup>2</sup>Dabei sind die berechtigten Interessen der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen (Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger i.S.d. PflegeZG, genehmigte Nebentätigkeiten, berufsbegleitendes Studium/Ausbildung).
- (3) <sup>1</sup>Ist mit einem früher Vollzeitbeschäftigten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.
- (4) <sup>1</sup>Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 bis 3 können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

## § 13

### Zeitzuschläge

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen für tatsächlich geleistete Arbeit:

a) an Sonntagen	50% des Stundenentgelts
an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen	50% des Stundenentgelts
sowie am 24.12. und 31.12. jeweils ab 14 Uhr	100% des Stundenentgelts
b) für Abendarbeit gem. § 8 Absatz 12	25% des Stundenentgelts
für Nachtarbeit gem. § 8 Absatz 12	25% des Stundenentgelts
- (2) <sup>1</sup>Für besonders starke Beanspruchungen<sup>1</sup> durch Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit gelten folgende Zeitzuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit:

a) an Sonntagen	50% des Stundenentgelts,
an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen (einschließlich Ostersonntag und Pfingstsonntag),	100% des Stundenentgelts,
am 1.5., 25.12. sowie am 26.12. aber	125% des Stundenentgelts,
am 24.12. und am 31.12. jeweils ab 14 Uhr	125% des Stundenentgelts,
b) für Abendarbeit gem. § 8 Absatz 12	25% des Stundenentgelts,
für Nachtarbeit gem. § 8 Absatz 12	25% des Stundenentgelts.
c) <sup>2</sup> Treffen mehrere Zuschläge nach Absatz 1 a) oder Absatz 2 a) zusammen, so wird nur der höhere gezahlt.	
- (3) <sup>1</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>2</sup>Für die tatsächlich geleistete Arbeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 fällig.
- (4) <sup>1</sup>Neben der Zahlung von Zeitzuschlägen für Abend- und Nachtarbeit werden Zusatzurlaube gemäß § 19 gewährt.

---

<sup>1</sup> Besonders starke Beanspruchungen durch Schichtarbeit liegen vor, wenn in eine Einsatzplanung für ein Jahr Arbeit wenigstens an 26 Wochenenden und wenigstens sieben gesetzlichen Feiertagen einschließlich 24.12. und 31.12. vorsehen.

- (5) <sup>1</sup>Für den Einsatz im Rahmen des Ausfallsmanagements werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:
- a) Für den Einsatz in einem geplanten Ersatzdienst € 100,00 pauschal.
  - b) <sup>2</sup>Für die Verlängerung der Arbeitszeit in einem Vertretungsdienst 25% des Stundenentgelts für die Zeit einer Verlängerung der geplanten Arbeitszeit an dem Tag.
  - c) <sup>3</sup>Für den Einsatz im Flexpool monatlich € 250,00 für Teilzeitkräfte entsprechend anteilig.
- <sup>4</sup>Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

#### § 14

#### Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) <sup>1</sup>Im Falle einer Arbeitsverhinderung ist der Arbeitgeber darüber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer der Abwesenheit zu informieren. <sup>2</sup>Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, sind die Beschäftigten am darauffolgenden Arbeitstag (vierter Tag der Arbeitsunfähigkeit) verpflichtet, das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. <sup>3</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen und diese spätestens am ersten auf die bisher attestierte Arbeitsunfähigkeit folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab dem 1. Tag der Erkrankung die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. <sup>5</sup>Nach erfolgter Information des Arbeitgebers durch die Beschäftigten zum Beginn und der voraussichtlichen Dauer der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit, ist der Arbeitgeber bei gesetzlich Versicherten verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch bei der Krankenkasse abzurufen. <sup>6</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei einem Störfall in der Telematikinfrasturktur auf Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die den Beschäftigten schriftlich erteilten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mit den für den Arbeitgeber bestimmten Daten vorzulegen. <sup>7</sup>Erfolgt die Feststellung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt oder bei nicht gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten, richtet sich die Verpflichtung der Beschäftigten nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).
- (2) <sup>1</sup>Den Beschäftigten ist in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit das Entgelt vom ersten Tag an bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus, zu zahlen. <sup>2</sup>Dieser Anspruch entsteht gemäß § 3 Abs. (3) Entgeltfortzahlungsgesetz nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) <sup>1</sup>Als fortzuzahlendes Entgelt im Sinne des Absatzes 2 gilt das den Beschäftigten in der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt. <sup>2</sup>Nicht einzubeziehen sind Zeitzuschläge, Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütung, Jahressonderzahlungen, Jahrestantiemen und betriebliche Sonderzahlungen, Krankengeldzuschüsse und sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
- (4) <sup>1</sup>Bei längerer Krankheit ist den Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als 7 Jahre angehören, ab der siebten Woche bis maximal zum Ende der 26. Woche, höchstens 20 Wochen im Kalenderjahr, ein Zuschuss zum Krankengeld (SGB V), Übergangsgeld (SGB VI) bzw. Verletztengeld (SGB VII) (jeweils Stand 1.7.2011) zu zahlen. <sup>2</sup>Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt im Sinne des Absatzes 5 der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, und dem um die Sozialversicherungsbeiträge verminderten Krankengeld bzw. Verletztengeld.
- (5) <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die kein Krankengeld beziehen, ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtig Beschäftigte, vermindert um die Sozialversicherungsbeiträge, und dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt im Sinne des Absatzes 5 der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, zu zahlen.

- (6) <sup>1</sup>Grundlage für die Berechnung des Zuschusses ist das Bruttoentgelt ohne Zeitzuschläge, Vergütungen von Überstunden und Mehrarbeit (§ 9 Absatz 6), Jahressonderzahlungen, Jahrestantiemen und betriebliche Sonderzahlungen, Krankengeldzuschüsse und sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. <sup>2</sup>Das Bruttoentgelt wird bei der Berechnung des Zuschusses nur bis zur Höhe der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung berücksichtigt.
- (7) <sup>1</sup>Krankengeldzuschüsse sind zum gleichen Zeitpunkt wie das Monatsentgelt zu zahlen, wenn vom Beschäftigten die notwendigen Unterlagen rechtzeitig zur Abrechnung zur Verfügung gestellt wurden. <sup>3</sup>Ansonsten erfolgt eine Nachberechnung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

**Protokollnotiz zu § 14 Absatz 5:** <sup>1</sup>Die Tarifparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass Grundlage für die Zuschussberechnung die gesetzlichen Regeln zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages sind. <sup>2</sup>Spätere Änderungen im SGB V und SGB VII zur Höhe des Krankengeldes bzw. Verletztengeldes bleiben unberücksichtigt.

## §15

### Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden nachgewiesenen Anlässe:
- |   |           |
|---|-----------|
| a) Geburt eines leiblichen Kindes oder des Kindes des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft        | zwei Tage |
| b) Tod des Ehegatten oder des Partners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eines Kindes oder eines Elternteils | zwei Tage |
| c) eigene Hochzeit  | ein Tag   |
| d) 20-jähriges, 25-jähriges, 30-jähriges, 35-jähriges, 40-jähriges bzw. 45-jähriges Betriebsjubiläum                | ein Tag   |
- (2) <sup>1</sup>Bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 PflegeZG erfolgt eine Vergütungszahlung lediglich für zwei Tage im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Darüber hinaus erfolgt keine Vergütungszahlung.
- (3) <sup>1</sup>In den Fällen des § 45 SGB V erfolgt eine Freistellung ohne Vergütungsanspruch.
- (4) <sup>1</sup>Mitglieder der ver.di Tarifkommission werden für die Dauer der Tarifverhandlung und der jeweiligen Vor- und Nachbereitung unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 14 freigestellt.
- (5) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/ Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 14 (3) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Gewerkschaftsmitglieder erhalten zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen unter den gleichen Voraussetzungen bis zu zwei Tagen Arbeitsbefreiung. <sup>3</sup>Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, bzw. landesrechtlicher Ordnungen, Schulvorständen sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften kann den Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 14 (3) gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## § 16

### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>In jedem Kalenderjahr erfolgen Jahressonderzahlungen, die in der Summe 80% eines Monatsgehalts betragen können. <sup>2</sup>Diese teilen sich in ein Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld auf.
- (2) <sup>1</sup>Zum 31. Mai erhalten alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ununterbrochen länger als sechs Monate besteht, als Urlaubsgeld eine Brutto-Zahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen vier Kalendermonate Januar bis April (Bemessungszeitraum). <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung, ausgezahlte Überstunden oder Mehrarbeit und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1 bzw. Absatz 2, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 31. Mai noch keine sechs Monate besteht, erhalten die Zahlung ggfs. anteilig für diejenigen Kalendermonate des Bemessungszeitraums nach Absatz (2), in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Die Zahlung ist nur dann fällig, wenn die Beschäftigten nach Ablauf von sechs Monaten noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. <sup>3</sup>In diesem Fall erfolgt die Auszahlung des ggfs. anteiligen Urlaubsgeldes mit der Lohnabrechnung im siebten Beschäftigungsmonat.
- (4) <sup>1</sup>Zum 30. November erhalten alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ununterbrochen länger als sechs Monate besteht, als Weihnachtsgeld eine Brutto-Zahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen acht Kalendermonate März bis Oktober (Bemessungszeitraum). <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung, ausgezahlte Überstunden oder Mehrarbeit und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1 bzw. Absatz 2, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November noch keine sechs Monate besteht, erhalten die Zahlung anteilig für diejenigen Kalendermonate des Bemessungszeitraums nach Absatz (4), in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Die Zahlung ist nur dann fällig, wenn die Beschäftigten nach Ablauf von sechs Monaten noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. <sup>3</sup>In diesem Fall erfolgt die Auszahlung des anteiligen Weihnachtsgeldes mit der Lohnabrechnung im siebten Beschäftigungsmonat.

## § 17

### Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
- (2) <sup>1</sup>Im Eintritts- und Austrittsjahr erhalten die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs. <sup>2</sup>Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. <sup>3</sup>Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf null abgerundet. <sup>4</sup>Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird am letzten Werktag eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Bei der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch der Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. <sup>1</sup>Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub erteilt.
- (5) <sup>1</sup>Konnten die Beschäftigten den gesetzlichen Mindesturlaub während des Urlaubsjahres ganz oder teilweise aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen, z.B. weil sie während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt waren und haben sie deshalb auf Grund der gesetzlichen Vorschriften Urlaubsansprüche ins Folgejahr übertragen, muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Ist dies wegen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so haben sie die Erteilung des übertragenen Urlaubs innerhalb einer

Ausschlussfrist von drei Monaten ab Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit schriftlich geltend zu machen. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind darüber zu informieren. <sup>4</sup>Die Versäumung der Frist führt zum Verlust des Anspruchs.

- (6) <sup>1</sup>Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch verfällt mit dem Ablauf des Kalenderjahres. <sup>2</sup>Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkt nicht mehr genommen werden, so muss er bis 31.3. des Folgejahres angetreten werden, andernfalls verfällt er. <sup>3</sup>Konnte der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht genommen werden, so muss er bis zum 31.5. des Folgejahres angetreten werden.

## **§ 18**

### **Sonderurlaub**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten können Sonderurlaub ohne Vergütungsanspruch erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. <sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

## **§ 19**

### **Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten bei einer Leistung von mindestens  
- 150 Nachtarbeitsstunden im Jahr einen Tag Zusatzurlaub im Kalenderjahr,  
- 300 Nachtarbeitsstunden im Jahr zwei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten bei einer Leistung von mindestens  
- 22 Sonnabenddiensten<sup>2</sup> im Jahr einen Tag Zusatzurlaub im Kalenderjahr,  
- 30 Sonnabenddiensten im Jahr zwei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr,  
- 34 Sonnabenddiensten im Jahr drei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- (3) <sup>1</sup>Zur Berechnung des Zusatzurlaubes gemäß Absatz (1) werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (4) <sup>1</sup>Ein nach den obenstehenden Regeln ermittelter Zusatzurlaub ist im Monat nach Erreichung der Werte gemäß der Absätze (1) und (2) fällig und ist im laufenden Urlaubsjahr oder dem folgenden Urlaubsjahr zu gewähren, ansonsten verfällt er mit dem 31.12. des folgenden Urlaubsjahres. <sup>2</sup> § 17 Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.

## **§ 20**

### **Tätigkeitsjahre**

<sup>1</sup>Tätigkeitsjahre sind die bei dem BHH Sozialkontor gGmbH in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Beschäftigungszeiten. <sup>2</sup>Ruhezeiten (z.B. Elternzeit, Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz, FÖJ, FSJ, Bundesfreiwilligendienst, Wehrdienst) gelten nicht als Unterbrechung. <sup>3</sup>Unbezahlter Sonderurlaub zählt nicht zu den Tätigkeitsjahren, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## **§ 21**

### **Reisekosten und Fahrradmobilität**

- (1) <sup>1</sup>Die Erstattung von Reisekosten erfolgt unter Berücksichtigung der jeweils geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. <sup>2</sup>Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. <sup>3</sup>Unbeschadet von Satz 1 und 2 wird ein „Jobticket“ mit € 26,85 monatlich unter Beachtung der jeweils geltenden lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bezuschusst.
- (2) <sup>1</sup>In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei ist ein Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von mindesten 9,5% des Umwandlungsbetrages zu vereinbaren.

---

<sup>2</sup> Unter Sonnabenddiensten sind Schichten zu verstehen, die aufgrund eines Dienstplans an einem Sonnabend erbracht werden. Sie müssen eine Mindestdauer von drei Stunden haben.

## § 22

### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben nur dann einen Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung einer Zusatzversorgungseinrichtung, wenn der Arbeitgeber eine Beteiligungsvereinbarung mit dieser Zusatzversorgungseinrichtung abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten führt der Arbeitgeber – ggf. einschließlich des von den Beschäftigten zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. <sup>3</sup>Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Arbeitgeber von deren Arbeitsentgelt ein.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, tragen die Beschäftigten den jeweils satzungsgemäßen Umlageanteil.
- (3) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann eine Beteiligung der Beschäftigten an der Umlage bzw. am Beitrag in Höhe von bis zur Hälfte der Umlage bzw. des Beitrags vereinbart werden.

## § 23

### Kündigung

- (1) <sup>1</sup>Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 4 Wochen zum Monatsschluss.
- (3) <sup>1</sup>Die beiderseitigen Kündigungsfristen betragen ab einer Beschäftigungszeit von
- (4)

2 Jahren	1 Monat zum Monatsschluss
5 Jahren	2 Monate zum Monatsschluss
8 Jahren	3 Monate zum Monatsschluss
10 Jahren	4 Monate zum Monatsschluss
12 Jahren	5 Monate zum Monatsschluss
15 Jahren	6 Monate zum Monatsschluss
20 Jahren	7 Monate zum Monatsschluss
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber und die Beschäftigten sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen.

## § 24

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das für sie maßgebliche Lebensjahr für den ungekürzten Bezug einer Rente wegen Alters vollendet haben,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. <sup>2</sup>Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine gemäß § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.

- (3) <sup>1</sup>Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (4) <sup>1</sup>Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenanspruch oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 6 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## § 25

### Ausschlussfrist

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Die Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG). <sup>3</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## Teil II Entgelt und Eingruppierung

### § 26 Entgeltgrundlagen

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind in die Entgeltgruppe der jeweiligen Abteilung eingruppiert: Ausbildung und Duales Studium (AS), Eingliederungshilfe (EH), Facility Management (FM), Schulische Ganztagsbetreuung (GTB), Hauswirtschaft (HW), Informations-Technologie (IT), Führungskräfte (L), Pflege (P), Praxisanleitung und Ausbilderinnen (PA), Therapie (Th) oder Verwaltung (V). <sup>2</sup>Die Eingruppierung richtet sich nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit, die vom Arbeitgeber gemäß den vertraglichen Vereinbarungen übertragen wurde (siehe Protokollnotiz 1). <sup>3</sup>Die Qualifikation allein ist nicht maßgeblich für die Eingruppierung (vergleiche Protokollnotiz 4). <sup>4</sup>Die Beschreibung der Entgeltgruppen enthalten ggf. konkrete Beispiele (siehe Protokollnotiz 1).
- <sup>5</sup>Die Einordnung in eine Entgeltstufe erfolgt aufgrund der Tätigkeitsjahre (§ 20). <sup>6</sup>Entgeltgruppe und -stufe werden für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet.
- (2) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen ergeben sich aus den Nummern 1 (Nr. 1) des § 27.
- <sup>2</sup>Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen werden in den Nummern 2. (Nr. 2) des § 27 festgelegt. <sup>3</sup>Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:
- für die Beschäftigten in den Abteilungen FM, GTB, HW, IT, PA, Th und V gilt:
- |   |                  |
|---|------------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses    | 1. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von zwei Tätigkeitsjahren | 2. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von fünf Tätigkeitsjahren | 3. Entgeltstufe, |
- für Beschäftigte der Abteilungen EH und P gilt:
- |   |                  |
|---|------------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses    | 1. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von zwei Tätigkeitsjahren | 2. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von fünf Tätigkeitsjahren | 3. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von zehn Tätigkeitsjahren | 4. Entgeltstufe, |
- für Führungskräfte der Abteilung L gilt:
- |   |                  |
|---|------------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses    | 1. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von einem Tätigkeitsjahr  | 2. Entgeltstufe, |
| nach Vollendung von drei Tätigkeitsjahren | 3. Entgeltstufe. |
- (3) <sup>1</sup>Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Beschäftigten eingruppiert sind, können für die Feststellung der Entgeltstufe je nach Abteilung (s. § 26 (2)) Tätigkeitsjahre anerkannt werden. <sup>2</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist; die Entscheidung darüber kann auch erst nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit vereinbart werden. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die ihre Ausbildung beim Sozialkontor erfolgreich abgeschlossen haben, werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung die Ausbildungszeiten als einschlägige Berufserfahrung gewertet. <sup>4</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Entgeltstufen mit einem Erfahrungszuwachs verbunden sind.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die als ständige Stellvertretung einer Leitungskraft benannt werden, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die jeweilige Leitung.
- (5) <sup>1</sup>Im Falle einer Höhergruppierung wird stufengleich unter Mitnahme der Stufenlaufzeit eingruppiert. <sup>2</sup>Der Absatz (1) Satz 3 findet Anwendung.
- (6) <sup>1</sup>Zeiten in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Wehrdienstzeit, Bundesfreiwilligendienst, nicht aber Elternzeit), sowie in Pflegezeit von längerer Dauer als ein Monat gemäß Pflegezeitgesetz, bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufe unberücksichtigt.

- (7) <sup>1</sup>Die Monatsentgelte sind zum letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. <sup>2</sup>Der Anspruch auf unständige Entgeltbestandteile entsteht erst nach Ablauf des zweiten Kalendermonats nach der entsprechenden Arbeitsleistung. <sup>3</sup>Die Zahlung ist auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.
- (8) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt (siehe Protokollnotiz 2). <sup>2</sup>Grundlage für die Berechnung ist das Monatsentgelt. <sup>3</sup>Das Entgelt errechnet sich nach dem Verhältnis der gesamten Kalendertage des betreffenden Kalendermonats und der Anzahl der Kalendertage ab Vertragsbeginn bzw. bis Vertragsende. <sup>4</sup>Für unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit wird für jeden vollen Arbeitstag 1/22 des Monatsentgelts abgezogen, bei stundenweisem unentschuldigtem Fernbleiben bzw. abweichend geplanter Arbeitszeit entsprechend anteilig.
- (9) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Entgelt, das für entsprechend in Vollzeit Beschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (10) <sup>1</sup>Beschäftigte sind verpflichtet, eigenverantwortlich Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerhaltung zu ergreifen. <sup>2</sup>Geeignete Maßnahmen sind insbesondere fachliche Fortbildungen, die dem Erhalt der fachlichen Kompetenz durch kontinuierliche Aktualisierung des Wissensstandes dienen. <sup>3</sup>Beschäftigte haben grundsätzlich in dem Umfang von kompetenzerhaltenden Maßnahmen Gebrauch zu machen, wie dies zur Erhaltung und Entwicklung der zur Berufsausübung notwendigen Fachkenntnisse erforderlich ist. <sup>4</sup>Der Umfang von mindestens zwanzig Stunden (bzw. acht Stunden in Teilen der Abteilung HW) an kompetenzerhaltenden Maßnahmen ist kalenderjährlich von jeder Beschäftigten verbindlich zu erbringen und ab Januar 2026 nachzuweisen, sofern in den Eingruppierungsregeln in § 27 zum Erhalt einer Eingruppierung dies gefordert ist. <sup>5</sup>Näheres, insbesondere zu geeigneten Maßnahmen, Besonderheiten im direkten Anschluss an die Ausbildung, der Form des Nachweises und einem Stichtag, der Kostentragung und der Freistellung von der Arbeit wird durch eine Betriebsvereinbarung geregelt (siehe Protokollnotiz 3). <sup>6</sup>Wenn in § 28 Entgeltordnung eine anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 250 Stunden gefordert wird, können, wenn es für diese Fachlichkeit solche Angebote nicht gibt, im Einzelfall mehrere geeignete und anerkannte Zusatzqualifikationen zusammengezählt werden.
- (11) <sup>1</sup>Die strukturierenden Tätigkeitsfelder des § 27 orientieren sich am Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) als Grundlage für die jeweiligen Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen.
- Tätigkeitsfeld 1** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Arbeitsbereich benötigt werden. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.
- Tätigkeitsfeld 2** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Arbeitsbereich benötigt werden. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.
- Tätigkeitsfeld 3** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur selbständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden.
- Tätigkeitsfeld 4** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden.
- Tätigkeitsfeld 5** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden.
- Tätigkeitsfeld 6** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

**Tätigkeitsfeld 7** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

**Tätigkeitsfeld 8** beschreibt Aufgaben, bei denen Kompetenzen, die zur Gewinnung von Forschungsergebnissen in einem wissenschaftlichen Fach- oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.

Die **QN Angaben** in der Abteilung Pflege (P) dienen hinsichtlich zugeordneter Pflegezertifikate der Orientierung und sind angelehnt an: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik; Prof. Dr. Heinz Rothgang; Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM); Tabelle 21.

**Protokollnotiz 1 zu § 26 Absatz (1) Satz 1:** Überwiegend heißt hier arbeitszeitlich überwiegend. Werden Beschäftigten Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht. Werden zusätzliche, höher einzugruppierende Aufgaben übertragen, die mindestens 25% der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten betragen, so wird eine Zulage gezahlt. Diese errechnet sich aus der Differenz zur tatsächlichen Eingruppierung und der höheren Eingruppierung, multipliziert mit dem Anteil der höherwertigen Tätigkeit am Gesamtumfang der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten. Zusätzliche Aufgaben mit geringerem Anteil der Arbeitszeit führen nicht zu einer Zulage. Sind für zusätzliche Aufgaben bisher Zulagen gezahlt worden, so werden diese durch diese Regelung ersetzt. War die bisherige Zulage höher als nach dieser neuen Regelung, so wird die Differenz als Zulage fortgeführt, die auf alle zukünftigen tariflichen Erhöhungen angerechnet wird.

**Protokollnotiz 2 zu § 26 Absatz (8):** <sup>1</sup>Beispiel: Bei Vertragsbeginn am 15.8. eines Jahres beträgt das anteilige Entgelt für den Monat August 17/31 des Monatsentgelts.

**Protokollnotiz 3 zu § 26 Absatz (10):** Für die Eingruppierung in 2024 und 2025 gilt, dass für alle von dieser Regelung betroffenen Beschäftigten auch ohne Nachweis angenommen wird, die Voraussetzungen zur Kompetenzerhaltung im Vorjahr erfüllt zu haben. Erster Stichtag zum Nachweis der Kompetenzerhaltung für die Eingruppierung ab 01. Januar 2026 ist der 10. Januar 2026: Wird der Nachweis von Beschäftigten nicht erbracht, so erfolgt jeweils im Januar eine Rückgruppierung in die entsprechend niedrigere Entgeltgruppe, die erst in dem Monat endet, in dem der Nachweis erbracht wird. In den darauffolgenden Jahren ist jeweils der 10. Januar Stichtag für die Nachweise des Vorjahres.

## § 27

### Entgeltordnung

#### **Vorbemerkungen:**

- (1) <sup>1</sup>Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
- (2) <sup>1</sup>Assistenz umfasst die vielfältigen Tätigkeiten der Betreuung, Unterstützung und Pflege von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.
- (3) **Besonderheit der Eingruppierung in den jeweiligen Entgeltgruppen 4:**  
<sup>1</sup>Für Beschäftigte des damaligen Arbeitgebers Verein für Behindertenhilfe e.V., die vor dem Jahr 2003 aufgrund der erfolgreichen Teilnahme an der unternehmensinternen „320-Stunden-Fortbildung“ in der Folge im Tarifwerk MTV Angestellte der AVH oder des MTV Arbeiter II der AVH höher eingruppiert worden sind, gilt, dass sie statt im Tätigkeitsfeld Gruppe 3 und 3a im Tätigkeitsfeld 3 Gruppe 4 und 4a eingruppiert sind. <sup>2</sup>Dieses Fortbildungsangebot gibt es nicht für die BHH Sozialkontor gGmbH.

## Abteilung Ausbildung und Duales Studium (AS)

### **Nr. 1**

#### **Entgeltgruppe AS 1**

**Studentinnen in Dualen Studiengängen, bei denen der Arbeitgeber die Studiengebühren trägt.**

Beispiel:

- Studentin in einem dualen Studiengang Soziale Arbeit

#### **Entgeltgruppe AS 2**

**Auszubildende – Ausbildung in Berufen, in denen sich die Ausbildung nach dem BBiG richtet**

Beispiel:

- Kauffrau für Büromanagement

#### **Entgeltgruppe AS 3**

**Auszubildende – Ausbildung in Berufen, in denen die Ausbildung kürzer als drei Jahre ist und die nicht in die Entgeltgruppe AS 2 fallen**

Beispiel:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin

#### **Entgeltgruppe AS 4**

**Auszubildende – dreijährige Ausbildung nach Pflegeberufegesetz**

Beispiel:

- Pflegefachfrau

### **Nr. 2**

**Tabellen Monatsentgelte Abteilung AS**

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	AS	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr u.w.
AS 1		1.214	1.291	1.355
AS 2		1.319	1.426	1.478
AS 3		1.412	1.497	
AS 4		1.534	1.596	1.698

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	AS	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr u.w.
AS 1		1.238	1.317	1.382
AS 2		1.345	1.455	1.508
AS 3		1.440	1.527	
AS 4		1.565	1.628	1.732

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung AS

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026		
	AS	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
AS 1	7,26	7,72	8,10
AS 2	7,88	8,52	8,83
AS 3	8,44	8,95	
AS 4	9,17	9,54	10,15

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027		
	AS	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
AS 1	7,40	7,87	8,26
AS 2	8,04	8,70	9,01
AS 3	8,61	9,13	
AS 4	9,35	9,73	10,35

## **Abteilung Eingliederungshilfe (EH)**

Zur Abteilung EH zählen die Tätigkeiten der Bereiche der Leistungserbringung, deren Aufgaben vorrangig durch die Bestimmungen der SGB IX bzw. XII gekennzeichnet sind. Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen, Einrichtungsteile oder Dienste sein. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung V eingruppiert. Folgende Entgeltgruppen in den Tätigkeitsfeldern sind vereinbart:

### **Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 1** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe EH 1**

##### **Arbeitnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten**

- nicht besetzt

#### **Entgeltgruppe EH 2**

##### **Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.**

(Einübung: Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiel:

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen  
Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)

**Tätigkeitsfeld 2** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe EH 3**

##### **Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Pädagogische Assistentin im Assistenzdienst.

#### **Entgeltgruppe EH 3a**

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 3 die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 3** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe EH 4**

##### **Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (1) oder erfolgreicher Teilnahme an aufgeführten besonderen Qualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2)**

Beispiele:

- (1)
  - Staatlich anerkannte Sozialassistentin
  - Altenpflegehelferin
  - Krankenpflegehelferin
- (2)
  - anerkannte Zusatzausbildung von mindestens 6 Monaten Dauer für den speziellen Kreis von Menschen mit psychischer Erkrankung (Insbesondere Depressionen, Borderline-Persönlichkeitsstörungen, Essstörungen, Affektstörung mit Aggressionen, posttraumatische Belastungsstörungen).
  - siehe dazu die Qualifikationsanforderungen gemäß Ziffern 2. oder 3. der jeweils gültigen Hamburger „Positivliste Fach- und Leitungskräfte in der Eingliederungshilfe (SGB IX)“ (Anforderungen an die personelle Ausstattung und Qualifikation der Mustervereinbarungen des Hamburger Landesrahmenvertrags gem. § 131 SGB IX)

#### ***Entgeltgruppe EH 4a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 4, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 4, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

#### ***Entgeltgruppe EH 5***

**Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe EH 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten oder Arbeitnehmerinnen mit mindestens zweijähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.**

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EH 4 (1), die überwiegend in der Assistenz von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Demenz oder schweren psychiatrischen Erkrankungen (erhebliche Auto- und Fremdaggression, herausfordernde Verhaltensweisen des Sozialverhaltens, Doppeldiagnosen u.a.) und besonders komplexen und intensiven Unterstützungsbedarfen tätig sind
- Sozialpädagogische Assistentin
- Gesundheits- und Pflegeassistentin
- Altenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.
- Krankenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.

#### ***Entgeltgruppe EH 5a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 5, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 5, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 4 (siehe § 26 (11))***

#### ***Entgeltgruppe EH 6***

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiele:

- Haus- und Familienpflegerin

#### ***Entgeltgruppe EH 6a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 6 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

#### ***Entgeltgruppe EH 7 entfällt***

#### ***Entgeltgruppe EH 8***

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe (1), Arbeitnehmerinnen, die vom Leistungsträger als Fachkräfte anerkannt sind (2) und sowie Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen der Entgeltgruppe EH 10, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (EH 8) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.**

(1)

- Erzieherin, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin (siehe Protokollnotiz 4)
- Ergotherapeutin
- Altenpflegerin
- Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Kinderkrankenschwester
- Pflegefachfrau

- Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
- Physiotherapeutin
- Logopädin

(2) siehe dazu z.B. die Beschäftigten mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium gemäß den Ziffer 1., Buchstaben a), b), c) der jeweils gültigen Hamburger „Positivliste Fach- und Leitungskräfte in der Eingliederungshilfe (SGB IX)“ (Anforderungen an die personelle Ausstattung und Qualifikation der Mustervereinbarungen des Hamburger Landesrahmenvertrags gem. § 131 SGB IX)

### ***Entgeltgruppe EH 8a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 8, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 8 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 8, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 5*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe EH 8b***

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 8, mit einer der dort abschließend aufgezählten Ausbildungen und schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder mit den aufgezählten Zusatzqualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2).**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 8a die überwiegend in der pädagogischen Assistenz von Menschen mit schweren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, schweren erworbenen Hirnschädigungen, schweren dementiellen Erkrankungen oder schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind

(2)

- Fachkraft für Integration und Inklusion
- Fachkraft für Theaterpädagogik

### ***Entgeltgruppe EH 9 entfällt***

***Tätigkeitsfeld 6*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe EH 10***

**Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit**

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer gem. EH 8 (1) und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 250 Stunden erworben.)

Beispiele:

- ein mit dem Bachelor-Grad abgeschlossenes Studium eines Studienganges der Sozialen Arbeit, Heilpädagogik oder Psychologie
- Pädagogische Fachkraft mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung (z.B. Fachkraft für Forensik) in Einrichtungen oder Diensten bzw. Einrichtungsteilen mit mindestens 80% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mit entsprechenden Aufgabenschwerpunkten zur Betreuung von Menschen mit Behinderung mit Einsatz freiheitsentziehender Maßnahmen oder von Menschen mit besonders komplexen und intensiven Unterstützungsbedarfen tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- Multiplikatorin für sexuelle Bildung und Gewaltprävention

### ***Entgeltgruppe EH 10a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 10, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 10 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 10, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Entgeltgruppe EH 11**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 10 mit aufgeführter besonderer Funktion.**

(Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

- Pädagogische Fachkraft für methodisches Arbeiten
- Fachstelle für Teilhabe mit Assistenz und Sozialpsychiatrie
- Beauftragte für das Qualitätsmanagement für den Bereich Eingliederungshilfe

**Entgeltgruppe EH 11a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 11, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß EH 11 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 11, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Entgeltgruppe EH 12**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 11 mit aufgeführter besonderer Funktion.**

- Wissenschaftliche Fachreferentin für die Geschäftsbereiche

**Nr. 2**

**Tabellen Monatsentgelte** Abteilung EH

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	EH	Anfänger	02 TJ	05 TJ
EH 1	2.442	2.483	2.534	2.585
EH 2	2.610	2.690	2.746	2.802
EH 3	2.813	2.900	2.960	3.049
EH 3a	2.978	3.069	3.132	3.226
EH 4	3.059	3.155	3.219	3.316
EH 4a	3.202	3.301	3.369	3.470
EH 5	3.284	3.385	3.454	3.558
EH 5a	3.446	3.554	3.626	3.735
EH 6	3.467	3.574	3.647	3.793
EH 6a	3.630	3.742	3.818	3.971
EH 7	nicht besetzt			
EH 8	3.793	3.910	3.990	4.150
EH 8a	3.876	3.995	4.077	4.239
EH 8b	4.080	4.205	4.291	4.505
EH 9	nicht besetzt			
EH 10	4.161	4.290	4.378	4.596
EH 10a	4.591	4.733	4.830	5.071
EH 11	4.662	4.806	4.904	5.149
EH 11a	4.732	4.878	4.977	5.226
EH 12	6.944	7.086	7.231	7.376

**Tabellen Monatsentgelte** Abteilung EH

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027				
	<b>EH</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>	<b>10 TJ</b>
EH 1		2.482	2.533	2.585	2.637
EH 2		2.662	2.744	2.801	2.858
EH 3		2.869	2.958	3.019	3.110
EH 3a		3.038	3.130	3.195	3.291
EH 4		3.120	3.218	3.283	3.382
EH 4a		3.266	3.367	3.436	3.539
EH 5		3.350	3.453	3.523	3.629
EH 5a		3.515	3.625	3.699	3.810
EH 6		3.536	3.645	3.720	3.869
EH 6a		3.703	3.817	3.894	4.050
EH 7	nicht besetzt				
EH 8		3.869	3.988	4.070	4.233
EH 8a		3.954	4.075	4.159	4.324
EH 8b		4.162	4.289	4.377	4.595
EH 9	nicht besetzt				
EH 10		4.244	4.376	4.466	4.688
EH 10a		4.683	4.828	4.927	5.172
EH 11		4.755	4.902	5.002	5.251
EH 11a		4.827	4.976	5.077	5.331
EH 12		7.083	7.228	7.376	7.524

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung EH

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
EH 1	14,60	14,84	15,15	15,45
EH 2	15,60	16,08	16,41	16,75
EH 3	16,81	17,33	17,69	18,23
EH 3a	17,80	18,35	18,72	19,28
EH 4	18,29	18,86	19,24	19,82
EH 4a	19,14	19,73	20,14	20,74
EH 5	19,63	20,23	20,65	21,27
EH 5a	20,60	21,24	21,67	22,33
EH 6	20,72	21,36	21,80	22,67
EH 6a	21,70	22,37	22,82	23,74
EH 7	nicht besetzt			
EH 8	22,67	23,37	23,85	24,81
EH 8a	23,17	23,88	24,37	25,34
EH 8b	24,39	25,14	25,65	26,93
EH 9	nicht besetzt			
EH 10	24,87	25,64	26,17	27,47
EH 10a	27,44	28,29	28,87	30,31
EH 11	27,86	28,73	29,31	30,78
EH 11a	28,29	29,16	29,75	31,24
EH 12	41,51	42,36	43,22	44,09

## Tabellen Stundenentgelte Abteilung EH

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
EH 1	14,84	15,14	15,45	15,76
EH 2	15,91	16,40	16,74	17,08
EH 3	17,15	17,68	18,05	18,59
EH 3a	18,16	18,71	19,10	19,67
EH 4	18,65	19,24	19,62	20,22
EH 4a	19,52	20,13	20,54	21,15
EH 5	20,02	20,64	21,06	21,69
EH 5a	21,01	21,67	22,11	22,77
EH 6	21,14	21,79	22,24	23,13
EH 6a	22,13	22,82	23,28	24,21
EH 7	nicht besetzt			
EH 8	23,13	23,84	24,33	25,30
EH 8a	23,64	24,36	24,86	25,85
EH 8b	24,88	25,64	26,16	27,47
EH 9	nicht besetzt			
EH 10	25,37	26,16	26,70	28,02
EH 10a	27,99	28,86	29,45	30,92
EH 11	28,42	29,30	29,90	31,39
EH 11a	28,85	29,74	30,35	31,87
EH 12	42,34	43,21	44,09	44,98

## Abteilung Facility Management (FM)

**Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 1** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe FM 1**

#### **Arbeitnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten**

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen (Abgangszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Abschlusszeugnis der Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen (Niveau 1))

### **Entgeltgruppe FM 2**

#### **Arbeitnehmerinnen mit mindestens zweijähriger, erfolgreich abgeschlossener theoriereduzierter Ausbildung und entsprechender Tätigkeit**

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)

**Tätigkeitsfeld 2** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe FM 3**

#### **Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiel:

- Arbeitnehmerin mit Betreuung und Pflege des Fuhrparks.

**Tätigkeitsfeld 3 entfällt**

**Tätigkeitsfeld 4** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe FM 6**

#### **Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiele:

- Tischlerin
- Schlosserin
- Malerin und Lackiererin
- Garten- und Landschaftsgärtnerin

### **Entgeltgruppe FM 7**

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe FM 6, in eigenständiger Haushandwerkerinnenfunktion**

Beispiele:

- Handwerkerin gem. FM 6 mit „zertifizierter Sachkunde für Trinkwasserhygiene (gem. VDI/DVGW 6023 Kat B)“ und spezieller Qualifikation als Ingenieurin oder Technikerin aus der technischen Gebäudeausrüstung, Sanitärtechnikerin, Gas- / Wassermonteurin, Facharbeiterin bzw. Gesellin mit berufsspezifischer Ausbildung.
- Handwerkerin gemäß FM 6 mit Fortbildung und Einsatz als „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“
- Elektrikerin

**Tätigkeitsfeld 5** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe FM 8**

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe FM 6, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten besonderen Funktionen.**

- Arbeitnehmerin im Facility Management mit umfassenden Aufgaben als Assistentin der Leitungskraft

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte** Abteilung FM

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	FM	Anfänger	02 TJ	05 TJ
FM 1		2.442	2.481	2.531
FM 2		2.535	2.586	2.638
FM 3		2.690	2.745	2.800
FM 6		3.720	3.797	3.873
FM 7		4.044	4.126	4.209
FM 8		4.441	4.532	4.623

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	FM	Anfänger	02 TJ	05 TJ
FM 1		2.481	2.531	2.582
FM 2		2.586	2.638	2.691
FM 3		2.744	2.800	2.856
FM 6		3.794	3.873	3.950
FM 7		4.125	4.209	4.293
FM 8		4.530	4.623	4.715

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung FM

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	FM	Anfänger	02 TJ	05 TJ
FM 1		14,60	14,83	15,13
FM 2		15,15	15,46	15,77
FM 3		16,08	16,41	16,74
FM 6		22,24	22,70	23,15
FM 7		24,17	24,66	25,16
FM 8		26,55	27,09	27,63

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	FM	Anfänger	02 TJ	05 TJ
FM 1		14,83	15,13	15,43
FM 2		15,46	15,77	16,09
FM 3		16,40	16,74	17,07
FM 6		22,68	23,15	23,61
FM 7		24,66	25,16	25,66
FM 8		27,08	27,63	28,18

## Abteilung Schulische Ganztagsbetreuung (GTB)

**Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 1** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe GTB 1**

#### **Arbeitnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten**

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen (Abgangszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Abschlusszeugnis der Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen (Niveau 1))

### **Entgeltgruppe GTB 2**

#### **Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.**

(Einübung: Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

- Beschäftigte als Alltagsunterstützerin
- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)

**Tätigkeitsfeld 2** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe GTB 3**

#### **Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiel:

- Pädagogische Assistentin im Assistenzdienst.

### **Entgeltgruppe GTB 3a**

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 3 die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 3** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe GTB 4**

#### **Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (1) oder erfolgreicher Teilnahme an aufgeführten besonderen Qualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2)**

Beispiele:

(1)

- Staatlich anerkannte Sozialassistentin
- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin

(2)

- Erzieherassistenz
- Schulkindbetreuerin

### **Entgeltgruppe GTB 4a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 4, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß GTB 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 4, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe GTB 5***

**Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe GTB 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten oder Arbeitnehmerinnen mit mindestens zweijähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.**

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe GTB 4 (1), die überwiegend in der Assistenz von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung oder schweren psychiatrischen Erkrankungen (erhebliche Auto- und Fremdaggression, herausfordernde Verhaltensweisen des Sozialverhaltens, Doppeldiagnosen u.a.) und besonders komplexen und intensiven Unterstützungsbedarfen tätig sind.
- Sozialpädagogische Assistentin
- Kinderpflegerin
- Gesundheits- und Pflegeassistentin
- Altenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.
- Krankenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.

### ***Entgeltgruppe GTB 5a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 5, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß GTB 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 5, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 4*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe GTB 6***

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiele:

- Haus- und Familienpflegerin

### ***Entgeltgruppe GTB 6a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß GTB 6 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe GTB 7***

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe (ggf. mit erforderlichen Zusatzqualifikationen) sowie Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen der Entgeltgruppe GTB 8, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (GTB 7) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.

- Erzieherin, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin (siehe Protokollnotiz 4)
- Ergotherapeutin
- Altenpflegerin
- Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Kinderkrankenschwester
- Pflegefachfrau
- Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
- Physiotherapeutin
- Logopädin

### ***Entgeltgruppe GTB 7a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 7, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß GTB 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 7, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Entgeltgruppe GTB 7b**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 7/GTB 7a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten**, die überwiegend in der pädagogischen Assistenz von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung oder schweren psychiatrischen Erkrankungen (erhebliche Auto- und Fremdaggression, herausfordernde Verhaltensweisen des Sozialverhaltens, Doppeldiagnosen u.a.) und besonders komplexen und intensiven Unterstützungsbedarfen oder schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind.

**Entgeltgruppe GTB 8**

**Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit**

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung (z.B. Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie) mit einer Dauer von mindestens 250 Stunden erworben.)

Beispiele:

- ein mit dem Bachelor-Grad abgeschlossenes Studium eines Studienganges der Sozialen Arbeit, Sonderpädagogik, Heilpädagogik oder Psychologie
- Erzieherinnen mit heilpädagogischer Zusatzqualifikation

**Entgeltgruppe GTB 8a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 8, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß GTB 8 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 8, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Entgeltgruppe GTB 9**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe GTB 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2).**

Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

(1)

Beispiel:

- Pädagogische Fachkraft für unterstützte Kommunikation

(2)

- Beauftragte für das Qualitätsmanagement für den Bereich schulische Ganztagsbetreuung

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte** Abteilung GTB

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>			
	<b>GTB</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
GTB 1		2.442	2.481	2.531
GTB 2		2.535	2.586	2.638
GTB 3		2.897	2.956	3.015
GTB 3a		3.000	3.062	3.123
GTB 4		3.000	3.062	3.123
GTB 4a		3.207	3.273	3.338
GTB 5		3.207	3.273	3.338
GBT 5a		3.414	3.484	3.554
GTB 6		3.414	3.484	3.554
GTB 6a		3.621	3.696	3.769
GTB 7		3.829	3.907	3.984
GTB 7a		4.036	4.118	4.199
GTB 7b		4.242	4.329	4.416
GTB 8		4.242	4.329	4.416
GTB 8a		4.449	4.540	4.631
GTB 9		4.760	4.856	4.953

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>			
	<b>GTB</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
GTB 1		2.481	2.531	2.582
GTB 2		2.586	2.638	2.691
GTB 3		2.955	3.015	3.075
GTB 3a		3.060	3.123	3.185
GTB 4		3.060	3.123	3.185
GTB 4a		3.271	3.338	3.405
GTB 5		3.271	3.338	3.405
GBT 5a		3.482	3.554	3.625
GTB 6		3.482	3.554	3.625
GTB 6a		3.693	3.770	3.844
GTB 7		3.906	3.985	4.064
GTB 7a		4.117	4.200	4.283
GTB 7b		4.327	4.416	4.504
GTB 8		4.327	4.416	4.504
GTB 8a		4.538	4.631	4.724
GTB 9		4.855	4.953	5.052

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung GTB

<b>Stundenentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>		
	<b>GTB</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>
GTB 1	14,60	14,83	15,13
GTB 2	15,15	15,46	15,77
GTB 3	17,32	17,67	18,02
GTB 3a	17,93	18,30	18,67
GTB 4	17,93	18,30	18,67
GTB 4a	19,17	19,56	19,95
GTB 5	19,17	19,56	19,95
GBT 5a	20,41	20,83	21,24
GTB 6	20,41	20,83	21,24
GTB 6a	21,64	22,09	22,53
GTB 7	22,89	23,35	23,81
GTB 7a	24,13	24,62	25,10
GTB 7b	25,36	25,88	26,40
GTB 8	25,36	25,88	26,40
GTB 8a	26,59	27,14	27,68
GTB 9	28,45	29,03	29,61

<b>Stundenentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>		
	<b>GTB</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>
GTB 1	14,83	15,13	15,43
GTB 2	15,46	15,77	16,09
GTB 3	17,66	18,02	18,38
GTB 3a	18,29	18,67	19,04
GTB 4	18,29	18,67	19,04
GTB 4a	19,55	19,95	20,35
GTB 5	19,55	19,95	20,35
GBT 5a	20,81	21,24	21,67
GTB 6	20,81	21,24	21,67
GTB 6a	22,08	22,54	22,98
GTB 7	23,35	23,82	24,29
GTB 7a	24,61	25,11	25,60
GTB 7b	25,87	26,40	26,92
GTB 8	25,87	26,40	26,92
GTB 8a	27,13	27,68	28,24
GTB 9	29,02	29,61	30,20

**Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 1** (siehe § 26 (11))

**Entgeltgruppe HW 1**

**Arbeitnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten**

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen (Abgangszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Abschlusszeugnis der Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen (Niveau 1))

**Entgeltgruppe HW 2**

**Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern (1) sowie Arbeitnehmerinnen mindestens zweijähriger, erfolgreich abgeschlossener theoriereduzierter Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (2)**

(Einübung: Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiel:

- (1)
  - Hauswirtschaftskraft für Aufgaben der Verpflegung, Wohnraumreinigung oder Wäscheversorgung
- (2)
  - Fachpraktikerin Hauswirtschaft
  - Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)

**Tätigkeitsfeld 2** (siehe § 26 (11))

**Entgeltgruppe HW 3**

**Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Hauswirtschaftskraft für Aufgaben in der Verpflegung, Reinigung und Wäscheversorgung, wenn diese zusammen mit Leistungsberechtigten im Rahmen der Teilhabeplanung ausgeführt werden.
- Küchenhilfe überwiegend im Kochprozess

**Entgeltgruppe HW 3a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 3, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses eines oder mehrerer anerkannte Fachkurse folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 3a (1), die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 8 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 3** (siehe § 26 (11))

**Entgeltgruppe HW 4**

**Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit**

- Beikoch

**Entgeltgruppe HW 4a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 4, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß HW 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 4, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 8 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe HW 5***

#### **Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe HW 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.**

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiel:

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe HW 4, die überwiegend in der hauswirtschaftlichen Assistenz von Menschen mit schweren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, schweren erworbenen Hirnschädigungen, schweren dementiellen Erkrankungen oder schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind

### ***Entgeltgruppe HW 5a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 5, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß HW 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 5, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 8 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 4*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe HW 6***

#### **Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiele:

- Hauswirtschafterin
- Haus- und Familienpflegerin
- Köchin
- Gebäudereinigerin
- Fachkraft für Gastronomie – Schwerpunkt Restaurantservice, Systemgastronomie
- Fachfrau für Restaurant- und Veranstaltungsgastronomie

### ***Entgeltgruppe HW 6a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß HW 6 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 8 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe HW 7***

#### **Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe und sowie Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen der Entgeltgruppe HW 8, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (HW 7) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.**

- Staatlich anerkannte Diätassistentin
- Hauswirtschafterin als Koordinatorin mehrerer Arbeitnehmerinnen
- Köchin als Koordinatorin

### ***Entgeltgruppe HW 7a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 7, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß HW 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 7, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 5*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe HW 7b***

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 7, mit einer der dort abschließend aufgezählten Ausbildungen und schwierigen fachlichen Tätigkeiten**

- Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe HW 7a die überwiegend in der hauswirtschaftlichen Assistenz von Menschen mit schweren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, schweren erworbenen Hirnschädigungen, schweren dementiellen Erkrankungen oder schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte** Abteilung HW

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>			
	<b>HW</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
HW 1		2.442	2.481	2.531
HW 2		2.716	2.772	2.827
HW 3		2.861	2.919	2.978
HW 3a		3.042	3.104	3.166
HW 4		3.079	3.140	3.204
HW 4a		3.223	3.289	3.354
HW 5		3.259	3.326	3.392
HW 5a		3.404	3.473	3.543
HW 6		3.404	3.473	3.543
HW 6a		3.548	3.621	3.694
HW 7		3.621	3.696	3.769
HW 7a		3.730	3.806	3.882
HW 7b		3.839	3.917	3.995

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>			
	<b>HW</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
HW 1		2.481	2.531	2.582
HW 2		2.770	2.827	2.884
HW 3		2.918	2.977	3.038
HW 3a		3.103	3.166	3.229
HW 4		3.141	3.203	3.268
HW 4a		3.287	3.355	3.421
HW 5		3.324	3.393	3.460
HW 5a		3.472	3.542	3.614
HW 6		3.472	3.542	3.614
HW 6a		3.619	3.693	3.768
HW 7		3.693	3.770	3.844
HW 7a		3.805	3.882	3.960
HW 7b		3.916	3.995	4.075

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung HW

<b>Stundenentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>			
	<b>HW</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
HW 1		14,60	14,83	15,13
HW 2		16,24	16,57	16,90
HW 3		17,10	17,45	17,80
HW 3a		18,18	18,55	18,93
HW 4		18,40	18,77	19,15
HW 4a		19,27	19,66	20,05
HW 5		19,48	19,88	20,28
HW 5a		20,35	20,76	21,18
HW 6		20,35	20,76	21,18
HW 6a		21,21	21,64	22,08
HW 7		21,64	22,09	22,53
HW 7a		22,30	22,75	23,20
HW 7b		22,95	23,41	23,88

<b>Stundenentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>			
	<b>HW</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
HW 1		14,84	15,13	15,43
HW 2		16,56	16,90	17,24
HW 3		17,44	17,80	18,16
HW 3a		18,55	18,93	19,30
HW 4		18,78	19,15	19,53
HW 4a		19,65	20,05	20,45
HW 5		19,87	20,28	20,68
HW 5a		20,75	21,17	21,60
HW 6		20,75	21,17	21,60
HW 6a		21,63	22,08	22,52
HW 7		22,08	22,54	22,98
HW 7a		22,74	23,20	23,67
HW 7b		23,41	23,88	24,36

## Abteilung Informations-Technologie (IT)

### **Nr. 1**

Die Tätigkeitsfelder 1 bis 3 entfallen

**Tätigkeitsfeld 4** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe IT 6**

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.**

Beispiele:

- Fachinformatikerin – Fachrichtung Anwendungsentwicklung, Systemintegration, Daten und Prozessanalyse, Digitale Vernetzung
- IT-System-Elektronikerin
- Kauffrau für Digitalisierungsmanagement
- Kauffrau für IT-System-Management
- Mathematisch-technische Softwareentwicklerin

#### **Entgeltgruppe IT 7**

**Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.**

**Tätigkeitsfeld 5** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe IT 8**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe IT 7, mit einer Weiterqualifikation als IT-Spezialist (Certified IT-Specialist) oder deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.**

**Beispiele Certified IT-Specialist:**

Profilgruppe **Software und Solution Developer**

- Digital Media Developer (Entwickler Digitale Medien und Entwicklerin Digitale Medien),
- Software Developer (Softwareentwickler und Softwareentwicklerin);

Profilgruppe **Administrator**

- IT Administrator (IT-Administrator und IT-Administratorin);
- Fachadministrator für EDV-Systeme (incl. Trainerfunktion)

Profilgruppe **Coordinator**

- IT Project Coordinator (IT-Projektkoordinator und IT-Projektkoordinatorin),
- IT Quality Management Coordinator (IT-Qualitätssicherungs koordinator und IT-Qualitätssicherungs koordinatorin),
- IT Security Coordinator (IT-Sicherheitskoordinator und IT-Sicherheitskoordinatorin)

**Tätigkeitsfeld 6** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe IT 9**

**Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.**

(Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Beispiele:

- Staatlich geprüfte Technikerin in Verbindung mit der Fachrichtung (Bachelor Professional in Technik) in Informatik, Informatiktechnik oder Informationstechnik in der Verantwortung für IT-Sicherheit
- Bachelor (B.Sc.) Informatik in der Verantwortung für IT-Sicherheit
- Arbeitstitel „Consultant“

**Entgeltgruppe IT 10**

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe IT 9, mit einer Weiterqualifikation als geprüfter Informatikerin (Certified IT-Technical Engineer) und entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe IT 11**

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender, hoch komplexer Tätigkeit

Beispiele

- Informatikerin
- Wirtschaftsinformatikerin
- Mathematikerin

**Nr. 2**

**Tabellen Monatsentgelte** Abteilung IT

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	IT	Anfänger	02 TJ	05 TJ
IT 6		3.657	3.732	3.843
IT 7		4.058	4.142	4.266
IT 8		4.534	4.627	4.765
IT 9		6.252	6.380	6.572
IT 10		6.728	6.865	7.071
IT 11		7.679	7.835	8.071

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	IT	Anfänger	02 TJ	05 TJ
IT 6		3.730	3.807	3.920
IT 7		4.139	4.225	4.351
IT 8		4.625	4.720	4.860
IT 9		6.377	6.508	6.703
IT 10		6.863	7.002	7.212
IT 11		7.833	7.992	8.232

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung IT

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	IT	Anfänger	02 TJ	05 TJ
IT 6		21,86	22,31	22,97
IT 7		24,26	24,76	25,50
IT 8		27,10	27,66	28,48
IT 9		37,37	38,14	39,28
IT 10		40,22	41,04	42,27
IT 11		45,90	46,83	48,25

Stundenentgelt in EURO	01.04.2027			
	IT	Anfänger	02 TJ	05 TJ
IT 6		22,30	22,76	23,43
IT 7		24,74	25,26	26,01
IT 8		27,65	28,21	29,05
IT 9		38,12	38,90	40,07
IT 10		41,02	41,86	43,11
IT 11		46,82	47,77	49,21

## **Abteilung Leitungskräfte (L)**

Zur Abteilung L zählen die Tätigkeiten, die überwiegend Leitungsaufgaben einschließlich Personalverantwortung sind. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach den anderen Abteilungen dieses Paragraphen eingruppiert.

### **Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 6** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe L 6a**

- Teamleitung in Einrichtungen der besonderen Wohnform
- Teamleitung Hauswirtschaft
- Teamleitung Therapiezentrum

#### **Entgeltgruppe L 6b**

- Teamleitung in der schulischen Ganztagsbetreuung
- Teamleitung in Einrichtungen der besonderen Wohnform für mehr als 12 Beschäftigte (siehe Protokollnotiz 5)

#### **Entgeltgruppe L 6c**

- Teamleitung in ambulanten Diensten der Behindertenhilfe
- Teamleitung in der schulischen Ganztagsbetreuung für mehr als 12 Beschäftigte (siehe Protokollnotiz 5)
- Teamleitung in einem Bereich der Verwaltung, sofern nicht einer Eingruppierung nach L 7 zugeordnet
- Teamleitung Flexpool

#### **Entgeltgruppe L 6d**

- Teamleitung in ambulanten Diensten der Behindertenhilfe für mehr als 12 Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Teamleitung Flexpool für mehr als 18 Beschäftigte (siehe Protokollnotiz 5)

**Tätigkeitsfeld 7** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe L 7a**

- Beschäftigte als Standortleitung eines Dienstes der Behindertenhilfe (z.B. Leitung eines Sozialen Treffpunktes)
- Teamleiterin im Bereich der Verwaltung mit umfangreicher Bearbeitung von komplexen Spezialthemen.

#### **Entgeltgruppe L 7b**

- Leiterin von Wohneinrichtungen
- Pflegedienstleitung
- Beschäftigte als Standortleitung eines Dienstes der Behindertenhilfe (z.B. Leitung eines Sozialen Treffpunktes) mit mehr als 12 Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)

### ***Entgeltgruppe L 7c***

- Beschäftigte als Leitung eines Pflegedienstes
- Leiterin eines Teilhabezentrums (Teilhabezentren sind regionale Organisationseinheiten, in denen mehrere Personenkreise (Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, psychischer Erkrankung oder erworbenen Hirnschädigungen) und mehrere Leistungsformen (Assistenz, Wohnen, Pflege) zusammengefasst werden. Leistungsformen werden berücksichtigt, wenn die Mindestanforderungen der jeweils geltenden rechtlichen Regelungen erfüllt sind.
- Leiterin von Wohneinrichtungen; die auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen der Pflege und der Eingliederungshilfe Angebote verantwortet
- Leiterin des Bereiches schulische Ganztagsbetreuung
- Leiterin des Therapiezentrums
- Leiterin des Bereiches Kommunikation
- Leiterin des Bereiches Facility Management
- Leiterin im Bereich der Verwaltung mit umfangreicher Bearbeitung von komplexen Spezialthemen und Leitung fachlich voneinander unabhängiger Sachgebiete
- Beschäftigte als Standortleitung eines Dienstes der Behindertenhilfe (z.B. Leitung eines Sozialen Treffpunktes) mit mehr als 18 Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Beschäftigte als Leitung von mindestens drei ambulanten Diensten der Behindertenhilfe
- Pflegedienstleitung, verantwortlich für mehr als 50 Beschäftigte (siehe Protokollnotiz 5)

### ***Entgeltgruppe L 7d***

- Leiterin von Wohneinrichtungen; die auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen der Pflege und der Eingliederungshilfe Angebote für mehr als 50 Plätze verantwortet

***Tätigkeitsfeld 8*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe L 8a***

- Geschäftsfeldentwicklerin

### ***Entgeltgruppe L 8b***

- Geschäftsbereichsleiterin

### ***Entgeltgruppe L 8c***

- Geschäftsbereichsleiterin eines besonders großen Geschäftsbereiches
- Referentin der Geschäftsführung
- Leiterin des Bereiches IT

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte Abteilung L**

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>			
	<b>L</b>	<b>Anfänger</b>	<b>01 TJ</b>	<b>03 TJ</b>
L 6a		4.811	4.909	5.008
L 6b		4.914	5.015	5.115
L 6c		4.967	5.068	5.169
L 6d		5.018	5.120	5.223
L 7a		5.376	5.486	5.596
L 7b		5.699	5.815	5.931
L 7c		6.208	6.335	6.461
L 7d		7.101	7.246	7.390
L 8a		7.150	7.297	7.442
L 8b		7.312	7.461	7.610
L 8c		7.519	7.672	7.825

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>			
	<b>L</b>	<b>Anfänger</b>	<b>01 TJ</b>	<b>03 TJ</b>
L 6a		4.907	5.007	5.108
L 6b		5.012	5.115	5.217
L 6c		5.066	5.169	5.272
L 6d		5.118	5.222	5.327
L 7a		5.484	5.596	5.708
L 7b		5.813	5.931	6.050
L 7c		6.332	6.462	6.590
L 7d		7.243	7.391	7.538
L 8a		7.293	7.443	7.591
L 8b		7.458	7.610	7.762
L 8c		7.669	7.825	7.982

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung L

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	L	Anfänger	01 TJ	03 TJ
L 6a		28,76	29,34	29,94
L 6b		29,37	29,98	30,58
L 6c		29,69	30,29	30,90
L 6d		30,00	30,61	31,22
L 7a		32,14	32,79	33,45
L 7b		34,07	34,76	35,45
L 7c		37,11	37,87	38,62
L 7d		42,45	43,31	44,17
L 8a		42,74	43,62	44,49
L 8b		43,71	44,60	45,49
L 8c		44,95	45,86	46,77

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	L	Anfänger	01 TJ	03 TJ
L 6a		29,33	29,93	30,53
L 6b		29,96	30,58	31,19
L 6c		30,28	30,90	31,51
L 6d		30,59	31,21	31,84
L 7a		32,78	33,45	34,12
L 7b		34,75	35,45	36,16
L 7c		37,85	38,63	39,39
L 7d		43,30	44,18	45,06
L 8a		43,59	44,49	45,38
L 8b		44,58	45,49	46,40
L 8c		45,84	46,77	47,71

## Abteilung Pflege (P)

Zur Abteilung P zählen die Tätigkeiten der Bereiche der Leistungserbringung, die vorrangig durch die Bestimmungen des SGB XI gekennzeichnet sind. Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen, Einrichtungsteile oder Dienste sein<sup>3</sup>. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung V eingruppiert. Folgende Entgeltgruppen in den Tätigkeitsfeldern sind vereinbart:

### **Nr. 1**

**Tätigkeitsfeld 1 (QN 1)** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe P 2**

##### **Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.**

(Einübung: Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen  
Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)
- Beschäftigte ohne Ausbildung, nach vier Monaten angeleiteter Tätigkeit

**Tätigkeitsfeld 2 (QN 2)** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe P 3**

##### **Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Pflegekraft ohne Ausbildung mit einem 2-6monatigen Pflegebasiskurs und 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit
- Betreuungskräfte nach § 53b SGB XI
- Pflegekraft in der Assistenz, die bis 30. September 2024 tariflich in P 3 eingruppiert war

#### **Entgeltgruppe P 3a**

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 3 die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 3 (QN 3)** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe P 4**

##### **Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (1) oder Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 3 mit erfolgreicher Teilnahme an aufgeführten besonderen Qualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2)**

Beispiele:

(1)

- Staatlich geprüfter Pflegeassistent
- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin

(2)

- anerkannte Zusatzausbildung für den speziellen Kreis der Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf im Sinne des § 43b bzw. § 53b SGB XI (§ 87b SGB XI (alt)), die bis 30. September 2024 tariflich in P 4 eingruppiert war.

#### **Entgeltgruppe P 4a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 4, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 4 folgt.

---

<sup>3</sup> Dienste sind: der Ambulante Pflegedienst und die Bereiche Wohnen des Senator-Neumann-Hauses und des Haus Beerboom.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 4, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe P 5***

**Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe P 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten oder Arbeitnehmerinnen mit mindestens zweijähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.**

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe P 4, die überwiegend in der Assistenz von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Demenz oder gerontopsychiatrischen Erkrankungen tätig sind, mit Ausnahme der Beschäftigten nach Entgeltgruppe P 4 (2), die aufgrund einer anerkannten Zusatzausbildung für den speziellen Kreis der Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf im Sinne des § 43b bzw. § 53b SGB XI (§ 87b SGB XI (alt)) dort eingruppiert sind.
- Gesundheits- und Pflegeassistentin
- Altenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.
- Krankenpflegehelferin, deren Ausbildung spätestens am 31. Dezember 2023 abgeschlossen war.

### ***Entgeltgruppe P 5a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 5, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 5, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

***Tätigkeitsfeld 4 (QN 4)*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe P 6***

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiel:

- Haus- und Familienpflegerin

### ***Entgeltgruppe P 6a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 6 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe P 7***

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung als Heilerziehungspflegerin und entsprechender Tätigkeit.

### ***Entgeltgruppe P 7a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 7, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 7, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe P 8***

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe und Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen der Entgeltgruppe P 10, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (P 8) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.**

- Staatlich anerkannte Altenpflegerin
- Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin
- Pflegefachfrau

### **Entgeltgruppe P 8a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 8, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 8 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 8, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen gemäß der Hamburger Pflegefachkräfte-Berufsordnung, § 6 Kompetenzerhaltung und Qualitätssicherung nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 5 (QN 5)** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe P 8b**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 8a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.**

- Pflegefachkräfte nach P 8a, die überwiegend in der pflegerischen Assistenz von Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen, schweren erworbenen Hirnschädigungen, schweren dementiellen Erkrankungen oder neben einem Pflegegrad von mindestens 2 schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind.
- Pflegefachkräfte nach P 8a, die im Rahmen des Ausfallmanagements nach § 13 (5) c) tätig sind.

### **Entgeltgruppe P 9 entfällt**

**Tätigkeitsfeld 6 (QN 6)** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe P 10**

**Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2).**

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 250 Stunden erworben.)

Beispiele:

(1)

- Pflegefachkraft mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung (z.B. Fachkraft für Psychiatrie)

(2) (abweichend QN 5)

- Multiplikatorin für sexuelle Bildung und Gewaltprävention

### **Entgeltgruppe P 10a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 10, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 10 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 10, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen gemäß der Hamburger Pflegefachkräfte-Berufsordnung, § 6 Kompetenzerhaltung und Qualitätssicherung nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 7 (QN 7)** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe P 11**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 10a mit aufgeführten besonderen Funktionen (abweichend QN 5).**

- Beauftragte für das Qualitätsmanagement für den Bereich Pflege

### **Entgeltgruppe P 11a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 11, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß P 11 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 11, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen gemäß der Hamburger Pflegefachkräfte-Berufsordnung, § 6 Kompetenzerhaltung und Qualitätssicherung nachweisen.

### **Entgeltgruppe P 12**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 11 mit aufgeführter besonderer Funktion.**

- Wissenschaftliche Fachreferentin für die Geschäftsbereiche

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte** Abteilung P

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>				
	<b>P</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>	<b>10 TJ</b>
P 2		2.623	2.705	2.760	2.815
P 3		2.828	2.916	2.976	3.065
P 3a		2.992	3.085	3.148	3.242
P 4		3.075	3.169	3.234	3.331
P 4a		3.219	3.318	3.385	3.486
P 5		3.299	3.402	3.471	3.575
P5 a		3.465	3.571	3.644	3.753
P 6		3.483	3.592	3.665	3.812
P 6a		3.648	3.761	3.838	3.991
P 7		3.689	3.804	3.881	4.038
P 7a		3.772	3.888	3.967	4.125
P 8		3.812	3.930	4.011	4.170
P 8a		3.894	4.015	4.097	4.261
P 8b		4.099	4.226	4.313	4.528
P 9		nicht besetzt			
P 10		4.169	4.298	4.386	4.605
P 10a		4.365	4.501	4.593	4.821
P 11		4.550	4.691	4.787	5.026
P 11a		4.735	4.881	4.981	5.230
P 12		6.909	7.122	7.268	7.412

**Tabellen Monatsentgelte** Abteilung P

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	P	Anfänger	02 TJ	05 TJ
P 2	2.675	2.759	2.815	2.871
P 3	2.885	2.974	3.036	3.126
P 3a	3.052	3.147	3.211	3.307
P 4	3.137	3.232	3.299	3.398
P 4a	3.283	3.384	3.453	3.556
P 5	3.365	3.470	3.540	3.647
P5 a	3.534	3.642	3.717	3.828
P 6	3.553	3.664	3.738	3.888
P 6a	3.721	3.836	3.915	4.071
P 7	3.763	3.880	3.959	4.119
P 7a	3.847	3.966	4.046	4.208
P 8	3.888	4.009	4.091	4.253
P 8a	3.972	4.095	4.179	4.346
P 8b	4.181	4.311	4.399	4.619
P 9	nicht besetzt			
P 10	4.252	4.384	4.474	4.697
P 10a	4.452	4.591	4.685	4.917
P 11	4.641	4.785	4.883	5.126
P 11a	4.830	4.979	5.081	5.335
P 12	7.047	7.264	7.413	7.560

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung P

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026				
	P	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
P 2		15,68	16,17	16,50	16,83
P 3		16,90	17,43	17,79	18,32
P 3a		17,88	18,44	18,82	19,38
P 4		18,38	18,94	19,33	19,91
P 4a		19,24	19,83	20,23	20,84
P 5		19,72	20,34	20,75	21,37
P5 a		20,71	21,35	21,78	22,43
P 6		20,82	21,47	21,91	22,79
P 6a		21,81	22,48	22,94	23,86
P 7		22,05	22,74	23,20	24,14
P 7a		22,55	23,24	23,71	24,66
P 8		22,79	23,49	23,98	24,93
P 8a		23,28	24,00	24,49	25,47
P 8b		24,50	25,26	25,78	27,07
P 9	nicht besetzt				
P 10		24,92	25,69	26,22	27,53
P 10a		26,09	26,91	27,46	28,82
P 11		27,20	28,04	28,61	30,04
P 11a		28,30	29,18	29,77	31,26
P 12		41,30	42,57	43,45	44,31

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung P

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027				
	P	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
P 2		15,99	16,49	16,83	17,16
P 3		17,25	17,78	18,15	18,69
P 3a		18,24	18,81	19,19	19,77
P 4		18,75	19,32	19,72	20,31
P 4a		19,62	20,23	20,64	21,26
P 5		20,11	20,74	21,16	21,80
P5 a		21,12	21,77	22,22	22,88
P 6		21,24	21,90	22,34	23,24
P 6a		22,24	22,93	23,40	24,33
P 7		22,49	23,19	23,67	24,62
P 7a		23,00	23,71	24,19	25,15
P 8		23,24	23,96	24,45	25,42
P 8a		23,74	24,48	24,98	25,98
P 8b		24,99	25,77	26,30	27,61
P 9	nicht besetzt				
P 10		25,42	26,21	26,74	28,08
P 10a		26,61	27,44	28,00	29,39
P 11		27,74	28,60	29,19	30,64
P 11a		28,87	29,76	30,37	31,89
P 12		42,12	43,42	44,31	45,19

## Abteilung Praxisanleiterinnen und Ausbilderinnen (PA)

Nr. 1

**Tätigkeitsfeld 6** (siehe § 26 (11))

### Entgeltgruppe PA

Fachkräfte mit entsprechender Eignung als Ausbilderin, die überwiegend in der verantwortlichen Organisation von Ausbildungen zu Fachkräften eingesetzt werden.

Beispiele:

- Praxisanleiterin für Pflegeberufe
- Ausbilderin – Heilerziehungspflege
- Ausbilderin – Soziale Arbeit
- Ausbilderin – Büromanagement
- Ausbilderin – Fachinformatik Systemintegration
- 

Nr. 2

Tabellen Monatsentgelte Abteilung PA

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	PA	Anfänger	02 TJ	05 TJ
PA		4.585	4.691	4.798

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	PA	Anfänger	02 TJ	05 TJ
PA		4.677	4.785	4.894

Tabellen Stundenentgelte Abteilung PA

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	PA	Anfänger	02 TJ	05 TJ
PA		27,41	28,04	28,68

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	PA	Anfänger	02 TJ	05 TJ
PA		27,96	28,60	29,25

## Abteilung Therapie (Th)

### Nr. 1

Die Tätigkeitsfelder 1 bis 3 entfallen

**Tätigkeitsfeld 4** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe Th 6**

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiel:

- Podologin

#### **Entgeltgruppe Th 6a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß Th 6 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

#### **Entgeltgruppe Th 7**

**Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe und sowie Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen der Entgeltgruppe Th 8, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (Th 7) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.**

- Ergotherapeutin
- Physiotherapeutin
- Logopädin

#### **Entgeltgruppe Th 7a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 7, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß Th 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 7, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 5** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe Th 7b**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 7, mit einer der dort abschließend aufgezählten Ausbildungen und schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder mit den aufgezählten Zusatzqualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2).**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 7a die überwiegend in der Therapie von Menschen mit schweren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, schweren erworbenen Hirnschädigungen, schweren dementiellen Erkrankungen oder schweren Verhaltensauffälligkeiten tätig sind

(2) Nicht besetzt

**Tätigkeitsfeld 6** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe Th 8**

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 7 und mit aufgeführter besonderen Benennung.**

- Fachkraft als Fachliche Leiterin

#### **Entgeltgruppe Th 8a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 8, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß Th 8 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe Th 8, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte** Abteilung Th

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>				
	<b>Th</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>	<b>10 TJ</b>
Th 6		3.339	3.408	3.475	3.517
Th 6a		3.590	3.664	3.737	3.779
Th 7		3.721	3.797	3.873	3.915
Th 7a		3.860	3.939	4.018	4.060
Th 7b		4.002	4.082	4.164	4.206
Th 8		4.042	4.124	4.206	4.247
Th 8a		4.082	4.165	4.248	4.290

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.04.2027</b>				
	<b>Th</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>	<b>10 TJ</b>
Th 6		3.406	3.476	3.545	3.587
Th 6a		3.662	3.737	3.812	3.855
Th 7		3.795	3.873	3.950	3.993
Th 7a		3.937	4.018	4.098	4.141
Th 7b		4.082	4.164	4.247	4.290
Th 8		4.123	4.206	4.290	4.332
Th 8a		4.164	4.248	4.333	4.376

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung Th

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026				
	Th	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
Th 6		19,96	20,37	20,77	21,02
Th 6a		21,46	21,90	22,34	22,59
Th 7		22,24	22,70	23,15	23,40
Th 7a		23,07	23,55	24,02	24,27
Th 7b		23,92	24,40	24,89	25,14
Th 8		24,16	24,65	25,14	25,39
Th 8a		24,40	24,90	25,39	25,64

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027				
	Th	Anfänger	02 TJ	05 TJ	10 TJ
Th 6		20,36	20,78	21,19	21,44
Th 6a		21,89	22,34	22,79	23,04
Th 7		22,68	23,15	23,61	23,87
Th 7a		23,53	24,02	24,50	24,75
Th 7b		24,40	24,89	25,39	25,64
Th 8		24,65	25,14	25,64	25,89
Th 8a		24,89	25,39	25,90	26,16

## Abteilung Verwaltung (V)

### Nr. 1

**Tätigkeitsfeld 1** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe V 1**

##### **Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.**

Beispiele:

- Arbeitnehmerin mit einfachen Aufgaben in der Rezeption
- Hilfskraft für einfachste Bürohilfstätigkeiten, Botin
- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen (Abgangszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Abschlusszeugnis der Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen (Niveau 1))

**Tätigkeitsfeld 2** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe V 2**

##### **Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.**

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiel:

- Hilfskraft für Tätigkeiten nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) an beruflichen Schulen Abschlusszeugnis mit Gleichstellungsvermerk zum Ersten Schulabschluss/Hauptschulabschluss (Niveau 2)

**Tätigkeitsfeld 3** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe V 3**

##### **Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie studentische Aushilfskräfte**

Beispiel:

- Servicefachkraft für Dialogmarketing

#### **Entgeltgruppe V 3a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 3, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 3 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 3, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 4** (siehe § 26 (11))

#### **Entgeltgruppe V 4**

##### **Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.**

Beispiele:

- Kauffrau für Bürokommunikation oder Verwaltungsfachangestellte
- Bankkauffrau
- Kauffrau für Dialogmarketing
- Kauffrau im Gesundheitswesen
- Personaldienstleistungskauffrau
- Steuerfachangestellte
- Medizinische Fachangestellte
- Sozialversicherungsfachangestellte

#### **Entgeltgruppe V 4a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 4, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 4, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### **Entgeltgruppe V 5**

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 4, in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion**

Beispiele:

- Kauffrau für Bürokommunikation oder Verwaltungsfachangestellte im Sekretariat der Geschäftsführung

### **Entgeltgruppe V 5a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 5, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 5, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 5** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe V 6**

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 4, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten besonderen Funktionen.**

- Arbeitnehmerin in Finanzbuchhaltung oder Personalabteilung mit umfassenden Aufgaben
- Arbeitnehmerin als Assistentin der Geschäftsführung

### **Entgeltgruppe V 6a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 6, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 4 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 6, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 6** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe V 7**

#### **Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.**

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 250 Stunden erworben.)

Beispiele:

- Personalentwicklerin
- Recruiterin
- Geprüfte Personalfachkauffrau (IHK)
- Geprüfte Immobilienfachwirtin
- Arbeitnehmerin mit umfassenden und übergreifenden Querschnittsaufgaben für die Geschäftsleitung und Führungskräfte der Bereiche (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Projekte im Sozialraum, zentrale Angebotsberatung, Freiwilligenmanagement)

### **Entgeltgruppe V 7a**

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 7, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 7, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

**Tätigkeitsfeld 7** (siehe § 26 (11))

### **Entgeltgruppe V 8**

#### **Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 7 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.**

(Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Controllerin in Rechnungswesen oder Personalmanagement
- Bilanzbuchhalterin
- Arbeitnehmerin mit selbständiger Aufgabenwahrnehmung bei komplexen, umfassenden und übergreifenden Querschnittsaufgaben für die Geschäftsleitung und Führungskräfte der Bereiche (z.B. Öffentlichkeitsarbeit: Schwerpunkt Crossmedia)

### ***Entgeltgruppe V 8a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 8, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 8, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe V 9***

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 8 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2).**

(Besondere Schwierigkeit: Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn über das Maß der Entgeltgruppe V 8 hinausgehend eine besondere Kompliziertheit der Aufgabe vorliegt oder ein deutliches Mehr an Spezialkenntnissen gefordert ist)

(1)

Beispiel:

- Derzeit keines

(2)

- Arbeitnehmerin mit umfassenden und besonders verantwortungsvollen Querschnittsaufgaben des zentralen Qualitätsmanagements für die Geschäftsleitung und Führungskräfte der Bereiche

### ***Entgeltgruppe V 9a***

(1) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 9, bis Ende des ersten Kalenderjahres, das auf das Jahr des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung gemäß V 7 folgt.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 9, die jährlich kompetenzerhaltende Maßnahmen im Umfang von 20 Stunden nachweisen.

### ***Entgeltgruppe V 10***

**Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe V 8 mit aufgeführter besonderer Funktion.**

(1)

- Arbeitnehmerin mit umfassenden und besonders verantwortungsvollen Aufgaben im Bereich Drittmittelbeschaffung

- Arbeitnehmerin mit umfassenden und besonders verantwortungsvollen Aufgaben im Konzerncontrolling

***Tätigkeitsfeld 8*** (siehe § 26 (11))

### ***Entgeltgruppe V 11***

**Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit**

Beispiele

- Diplom Kaufmann

- Master of Science Betriebswirtschaft

**Nr. 2****Tabellen Monatsentgelte Abteilung V**

<b>Monatsentgelt in EURO</b>	<b>Gültig ab 01.03.2026</b>			
	<b>V</b>	<b>Anfänger</b>	<b>02 TJ</b>	<b>05 TJ</b>
V 1		2.442	2.481	2.531
V 2		2.535	2.586	2.638
V 3		2.793	2.851	2.908
V 3a		3.104	3.167	3.231
V 4		3.414	3.484	3.554
V 4a		3.673	3.748	3.823
V 5		3.724	3.801	3.877
V 5a		3.983	4.064	4.146
V 6		4.139	4.223	4.307
V 6a		4.397	4.487	4.576
V 7		4.449	4.540	4.631
V 7a		4.707	4.804	4.900
V 8		4.707	4.804	4.900
V 8a		4.863	4.963	5.061
V 9		5.018	5.120	5.223
V 9a		5.174	5.279	5.385
V 10		6.725	6.863	7.000
V 11		6.880	7.020	7.162

**Tabellen Monatsentgelte** Abteilung V

Monatsentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	V	Anfänger	02 TJ	05 TJ
V 1		2.481	2.531	2.582
V 2		2.586	2.638	2.691
V 3		2.849	2.908	2.966
V 3a		3.166	3.230	3.296
V 4		3.482	3.554	3.625
V 4a		3.746	3.823	3.899
V 5		3.798	3.877	3.955
V 5a		4.063	4.145	4.229
V 6		4.222	4.307	4.393
V 6a		4.485	4.577	4.668
V 7		4.538	4.631	4.724
V 7a		4.801	4.900	4.998
V 8		4.801	4.900	4.998
V 8a		4.960	5.062	5.162
V 9		5.118	5.222	5.327
V 9a		5.277	5.385	5.493
V 10		6.860	7.000	7.140
V 11		7.018	7.160	7.305

**Tabellen Stundenentgelte** Abteilung V

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.03.2026			
	V	Anfänger	02 TJ	05 TJ
V 1		14,60	14,83	15,13
V 2		15,15	15,46	15,77
V 3		16,70	17,04	17,38
V 3a		18,55	18,93	19,31
V 4		20,41	20,83	21,24
V 4a		21,96	22,40	22,85
V 5		22,26	22,72	23,18
V 5a		23,81	24,29	24,78
V 6		24,74	25,24	25,75
V 6a		26,28	26,82	27,35
V 7		26,59	27,14	27,68
V 7a		28,14	28,72	29,29
V 8		28,14	28,72	29,29
V 8a		29,07	29,67	30,25
V 9		30,00	30,61	31,22
V 9a		30,93	31,56	32,19
V 10		40,20	41,02	41,84
V 11		41,13	41,96	42,81

## Tabellen Stundenentgelte Abteilung V

Stundenentgelt in EURO	Gültig ab 01.04.2027			
	V	Anfänger	02 TJ	05 TJ
V 1		14,84	15,13	15,43
V 2		15,46	15,77	16,09
V 3		17,03	17,38	17,73
V 3a		18,93	19,31	19,70
V 4		20,81	21,24	21,67
V 4a		22,39	22,85	23,31
V 5		22,70	23,18	23,64
V 5a		24,29	24,78	25,28
V 6		25,24	25,75	26,26
V 6a		26,81	27,36	27,90
V 7		27,13	27,68	28,24
V 7a		28,70	29,29	29,88
V 8		28,70	29,29	29,88
V 8a		29,65	30,26	30,86
V 9		30,59	31,21	31,84
V 9a		31,54	32,19	32,83
V 10		41,01	41,84	42,68
V 11		41,95	42,80	43,67

**Protokollnotiz 4 zur Eingruppierung nach GTB 7, 7a, 7b, EH 8, 8a und 8b:** <sup>1</sup>Sozialpädagoginnen mit abgeschlossenem Studium und anerkannte Fachkräfte mit vergleichbarer Qualifikation, die als Erzieherinnen beschäftigt werden, werden nach Entgeltgruppen GTB7, 7a oder 7b, bzw. EH 8, 8a oder 8b eingruppiert.

**Protokollnotiz 5 zur Eingruppierung nach L 6b, L 6c, L 6d, L 7b und L 7c:** Dabei zählen nur Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 50% der tariflichen Arbeitszeit voll. Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 25% der tariflichen Arbeitszeit, aber weniger als 50% zählen zur Hälfte, Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 25% der tariflichen Arbeitszeit zählen zu einem Viertel. Die Eingruppierung wird zu Beginn eines Kalenderjahres auf der Basis der Zahl zum Stichtag 30.09. des vorangegangenen Jahres Beschäftigten vorgenommen und gilt für das laufende Kalenderjahr. Beschäftigte in diesem Sinne sind: unbefristet festangestellte Mitarbeitende, fest dem Bereich zugeordnete Auszubildende in der Heilerziehungspflege (berufsbegleitende Ausbildung) sowie FSJ/BFDler. Für unbesetzte Stellen wird in der Planung eine Annahme hinsichtlich der Anzahl getroffen. Mitarbeitende, die mehreren Kostenstellen zugeordnet sind, werden bei der Leitungskraft gezählt, die das Jahresgespräch führt. Die Aufzählung ist abschließend.

**Teil III**  
**Überleitung und Inkrafttreten**

**§ 28**  
**frei aus redaktionellen Gründen**

**§ 29**  
**frei aus redaktionellen Gründen**

**§ 30**  
**frei aus redaktionellen Gründen**

**§ 31**  
**Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2026 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten jederzeit schriftlich zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2027.
- (3) <sup>1</sup>Die §§ 26 bis 27 können jeweils eigenständig mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2027.
- (4) <sup>1</sup>In § 27 können die Nummern 1 und 2 jeweils eigenständig mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2027.

Die Entgelttabellen des Tarifvertrages BHH Sozialkontor gGmbH, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 treten für den Zeitraum vom 01. Januar 2026 bis zum 28. Februar 2026 wieder in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2026 in Kraft; mit Ausnahme von § 2 dieses Änderungstarifvertrages, der zum 01. März 2026 in Kraft tritt.

**Tarifvertrag über Zusatzurlaub  
für BHH Sozialkontor gGmbH  
vom  
2. Oktober 2025**

Zwischen

**BHH Sozialkontor gGmbH**

vertreten durch den Geschäftsführer

-einerseits-

und

**ver.di – der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),**

vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

-andererseits-

wird folgender Tarifvertrag über Zusatzurlaub für Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Der Tarifvertrag über Zusatzurlaub gilt für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zur BHH Sozialkontor gGmbH in den Bundesländern Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen stehen und Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind. <sup>2</sup>Ferner gilt dieser Tarifvertrag für die Auszubildenden der BHH Sozialkontor gGmbH, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.

**§ 2**

**Anspruch auf Zusatzurlaub**

<sup>1</sup>Beschäftigte, die am 01.01.2026 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2026 drei Tage Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens zehn Jahren erhalten diese Beschäftigten vier Tage Zusatzurlaub im Jahr 2026.

<sup>3</sup>Beschäftigte, die am 01.01.2027 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2027 drei Tage Zusatzurlaub. <sup>4</sup>Bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens zehn Jahren erhalten diese Beschäftigten vier Tage Zusatzurlaub im Jahr 2027.

<sup>5</sup>Für diese Zusatzurlaubstage gelten die Bestimmungen des tariflichen Urlaubs gemäß § 17 TV Sozialkontor.

<sup>6</sup>Der Nachweis ist innerhalb des Zusatzurlaub zu nehmendem Jahr vorzulegen, spätestens bis zum Ende des ersten Quartals des jeweiligen Kalenderjahres.

**§ 3**

**Inkrafttreten und Nachwirkung**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2026 in Kraft. <sup>2</sup>Er gilt nur für die Kalenderjahre 2026 und 2027. <sup>3</sup>Er wirkt nicht nach.



Beitrittserklärung  
 Änderungsmitteilung

## Vertragsdaten

ver.di

Mitgliedsnummer

Titel  Vorname  Name

Straße  Hausnummer

Land/PLZ  Wohnort

Telefon  E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab  0  1  2  0

Geburtsdatum

Geschlecht  
 weiblich  männlich  divers

### Beschäftigungsdaten

Angestellte\*r  Beamte\*innen  erwerbslos  
 Arbener\*in  Selbstständige\*r

Vollzeit  Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

Auszubildende\*r/Volontär\*in/Referendar\*in  Praktikant\*in  
 Schüler\*in/Student\*in (ohne Arbeitseinkommen)  Dual Studierende\*r  
 Sonstiges bis:

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst  €

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensaltersstufe

Ich bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße  Hausnummer

PLZ  Beschäftigungsort

Branche

### Monatsbeitrag

€

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

### Ich wurde geworben durch:

Name Werber\*in

Mitgliedsnummer

### SEPA-Lastschriftmandat

Verante Dienstleistungsgewerkschaft  
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber\*in abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

### Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an<sup>1)</sup> und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

<sup>1)</sup> nichtzutreffendes bitte streichen





## **IMPRESSUM**

Sozialkontor gGmbH  
Geschäftsführer Kay Nernheim und Gerd Müller  
Holzdamm 53  
20099 Hamburg  
T: 040 / 227 227-0  
[www.sozialkontor.de](http://www.sozialkontor.de)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Hamburg  
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft  
Arnold Rekkittke  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
T: 040 / 89 06 15-0  
<https://gesundheit-soziales-bildung-hamburg.verdi.de>



### Das sind wir:

Mit uns stark fürs Leben – und das seit 1960. Das Sozialkontor ist ein gemeinnütziger Anbieter von Wohn- und Assistenzleistungen, Pflege, Therapie, Kinder- und Jugendhilfe und Bildungsangeboten. Wir bestärken Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen darin, ihren Alltag selbstbestimmt zu gestalten und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

### Bei uns arbeiten:

Möchten Sie Teil eines Teams sein, das Menschen mit Assistenzbedarf dabei unterstützt, ihre Ziele zu erreichen? Dann ist eine Karriere beim Sozialkontor genau das Richtige für Sie! Bei uns erwarten Sie ein angenehmes Arbeitsklima, Bezahlung nach Tarif, persönliche und berufliche Entwicklungschancen und vieles mehr.

Kommen Sie an Bord und machen Sie einen Unterschied im Leben anderer.

Erfahren Sie mehr: [www.sozialkontor.de](http://www.sozialkontor.de)