

DAK Tarifvertrag (DAK-TV)

Anlage 5

Tätigkeitsmerkmale

Stand: 01.03.2011

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt C – Hauptgeschäftsstelle

- C. 1 Hauptgeschäftsstelle
(ohne datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele)
- C. 2 Hauptgeschäftsstelle
(nur datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele im Bereich der Hauptabteilung 0070 00)

Abschnitt D – Kureinrichtungen und Bildungszentrum

Abschnitt E – DAK Neuorganisation

- E. 1 Vertrieb
- E. 2 Regionalzentren
- E. 3 Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag
- E. 4 Fachzentren Regresse
- E. 5 Hilfsmittelkompetenzzentren
- E. 6 Arznei- und Heilmittelfachzentrum
- E. 7 Digitalisierungszentren
- E. 8 Geschäftsgebiet
- E. 9 Fachzentrum Kieferorthopädie
- E. 10 Fachzentrum stationäre Leistungen
- E. 11 Vertragsgebiete
- E. 12 Personalgeschäftsstelle

C. Hauptgeschäftsstelle

C.1 Hauptgeschäftsstelle (ohne datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele)

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

Raumpfleger/Raumpflegerin

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Bürokraft im ersten Monat der Tätigkeit

Haus-/Handwerklicher Helfer im ersten Monat der Tätigkeit

Helfer technische Arbeitsgruppe in den ersten 2 Monaten der Tätigkeit

Raumpfleger/Raumpflegerin, der/die Vorarbeiter/Vorarbeiterin ist

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Bürokraft

Haus-/Handwerklicher Helfer

Helfer technische Arbeitsgruppe

Papierschneider in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit

Pförtner

Pförtner mit Arbeiten in der Leitzentrale

Phono- und Stenotypistin im ersten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Drucker/Repro-Fotograf während der Einarbeitung

Gästebetreuerin

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung

Haus-/Handwerklicher Helfer nach 3jähriger Tätigkeit

Helfer technische Arbeitsgruppe nach 3jähriger Tätigkeit

Krafffahrer

Maschinenbediener im maschinellen Massenversand in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit

Papierschneider

Pförtner nach 2jähriger Tätigkeit

Pförtner mit Arbeiten in der Leitzentrale nach einjähriger Tätigkeit

Pförtner mit Arbeiten in der Leitzentrale nach einjähriger Tätigkeit erhält zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe 4 eine Zulage in Höhe der halben Auf-rückungszulage der Vergütungsgruppe 5 1)

Phono- und Stenotypistin mit durchschnittlicher Schreibleistung (etwa 200 fehlerfreie Anschläge)

Zulagen für besondere Schreibleistungen:

über 260 fehlerfreie Anschläge	98,00 DM *)
über 320 fehlerfreie Anschläge	168,00 DM *)

Registatoren

Sachbearbeiter nach 6monatiger Tätigkeit

Sachbearbeiter, die bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse mitbringen

Telefonist

1) siehe Protokollnotiz Nr. 9

*)

Die Zulage für besondere Schreibleistungen beträgt ab 01.07.2002

<i>bei über 260 fehlerfreien Anschlägen</i>	<i>88,12 €)</i>
<i>bei über 320 fehlerfreien Anschlägen</i>	<i>151,44 €)</i>

(Ergänzungstarifvertrag Nr. 13 zum EKT)

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern Beispiele:

Drucker/Repro-Fotograf

Fotosetzerin im ersten Jahr der Tätigkeit

1. Gästebetreuerin

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Hausmeister

1. Helfer Technische Arbeitsgruppe im Drucksachenlager

Kassierer der Hauptkasse

Krafffahrer nach 2jähriger praktischer Tätigkeit

Leiter der Poststelle

Maschinenbedienerin programmierte Textverarbeitung

Maschinenbediener im maschinellen Massenversand

Registrator nach 2jähriger praktischer Tätigkeit

Sachbearbeiter mit einjähriger praktischer Erfahrung als Sachbearbeiter

Sachbearbeiter, die bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse mitbringen nach 6monatiger Tätigkeit bei der Kasse

Telefonist nach einjähriger Tätigkeit

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
Beispiele:

Disponent im Büromateriallager

Disponent im Drucksachenlager

Drucker/Repro-Fotograf nach 2jähriger praktischer Tätigkeit und besonderen Leistungen

Expedient

Fahrer des Geschäftsführers

Fotosetzerin

Fotosetzerin nach einjähriger Tätigkeit mit besonderer Aufgabenstellung (z.B. eigenständige Entwurfsarbeit, selbständige Akzidenz, komplizierte typografische Satzherstellung) erhält zur Grundvergütung der Verg.Gr. 6 eine Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der Verg.Gr. 7

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung, der ein Gewerk führt

Hausmeister nach 2jähriger praktischer Tätigkeit

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die unter teilweiser Anleitung tätig ist und für dessen/deren Tätigkeit gründliches und vielseitiges Fachwissen erforderlich ist, in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Kassierer der Hauptkasse nach 2jähriger praktischer Tätigkeit

Korrektor im 1. Monat der Tätigkeit

Leiter des maschinellen Massenversands

Leiter der Poststelle nach 2jähriger Tätigkeit

Leiter der Registratur

Leiterin des Schreibzimmers mit mindestens 3 weiteren Stellen

Maschinenbedienerin programmierte Textverarbeitung nach einjähriger Tätigkeit

Maschinenbediener im maschinellen Massenversand nach 3jähriger Tätigkeit und besonderen Leistungen

Masseur/med. Bademeister (Vertragskureinrichtung)

Sekretärin in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Spezialsachbearbeiter, die gleichartige Vorgänge nach Anleitung zu bearbeiten haben, zu deren Erledigung gründliche Fachkenntnisse eines Sachgebietes erforderlich sind

Technischer Zeichner

Zweitsekretärin des Geschäftsführers in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: **Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg.Gr. 6 herausheben**
Beispiele:

Bibliothekar in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Disponent im Büromateriallager nach 2jähriger Tätigkeit

Disponent im Drucksachenlager nach 2jähriger Tätigkeit

Expedient nach 2jähriger Tätigkeit

Fahrer des Geschäftsführers nach 3jähriger Tätigkeit

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die unter teilweiser Anleitung tätig ist und für dessen/deren Tätigkeit gründliches und vielseitiges Fachwissen erforderlich ist

Korrektor

Leiter des maschinellen Massenversands nach 2jähriger Tätigkeit

Leiterin der programmierten Textverarbeitung

Leiterin des Fotosatzes

Leiterin des Schreibzimmers mit mindestens 6 weiteren Stellen

Masseur/med. Bademeister (Vertragskureinrichtung) mit 2jähriger Berufserfahrung

Sekretärin

Spezialsachbearbeiter, die gleichartige Vorgänge nach Anleitung zu bearbeiten haben, zu deren Erledigung gründliche Fachkenntnisse eines Sachgebietes erforderlich sind, und die sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 6 herausheben

Technischer Zeichner mit besonderen Leistungen

Zweitsekretärin des Geschäftsführers

Verg.Gr. 8 bis Verg.Gr. 16 **Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung**

Verg.Gr. 8
Beispiele:

Bautechniker

Bibliothekar

Dokumentar in den ersten 9 Monaten der Tätigkeit

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die unter teilweiser Anleitung tätig ist und für dessen/deren Tätigkeit gründliches und vielseitiges Fachwissen erforderlich ist, nach 2jähriger Tätigkeit

Leiter der Hausdruckerei während der Einarbeitung

Leiter des maschinellen Massenversands mit besonderen Leistungen

Redakteur in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Sekretärin des Hauptabteilungsleiters in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Sozialbetreuerin in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Spezialsachbearbeiter, die schwierige und verschiedenartige Vorgänge nach teilweiser Anleitung zu bearbeiten haben, für die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind

Verg.Gr. 9

Beispiele:

Architekt

Ausbilder in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Ausbilder (Ausbildungsbereich) in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Bauingenieur

Bautechniker mit 3jähriger Berufserfahrung

Dokumentar

Grafiker(in)

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die ohne Anleitung selbständig schwierige Problemstellungen zu analysieren und zu lösen hat, wobei der Lösungsweg in wesentlichen Teilen durch Anweisungen oder Arbeitsabläufe nicht vorgegeben ist, und für dessen/deren Tätigkeit neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind, in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Leiter der Hausdruckerei

Leiterin der Fachbibliothek in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Organisator der Aufbau-/manuellen Ablauforganisation in den ersten 9 Monaten der Tätigkeit

Redakteur

Sekretärin des Geschäftsführers in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Sekretärin des Hauptabteilungsleiters

Sozialbetreuerin

Spezialsachbearbeiter, die schwierige und verschiedenartige Vorgänge nach teilweiser Anleitung zu bearbeiten haben, für die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind, und die sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 8 herausheben

Verg.Gr. 10

Beispiele:

Architekt mit 3jähriger Berufserfahrung

Ausbilder nach 6monatiger Tätigkeit

Ausbilder (Ausbildungsbereich) nach 6monatiger Tätigkeit

Ausbilder (Ausbildungsbereich) erhält nach 2jähriger Tätigkeit zur Grundvergütung der Verg.Gr. 10 eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der Verg.Gr. 11

Bauingenieur mit 3jähriger Berufserfahrung

Bautechniker mit 3jähriger Berufserfahrung, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 9 heraushebt

Dokumentar, der selbständig besonders schwierige Vorgänge bearbeitet, für die neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind, aufgrund dessen sich die Tätigkeit aus der Verg.Gr. 9 heraushebt

Grafiker(in) mit besonderen Leistungen

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die ohne Anleitung selbständig schwierige Problemstellungen zu analysieren und zu lösen hat, wobei der Lösungsweg in wesentlichen Teilen durch Anweisungen oder Arbeitsabläufe nicht vorgegeben ist, und für dessen/deren Tätigkeit neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind

Leiter/Leiterin der Haustechnik in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Leiterin der Fachbibliothek

Organisator der Aufbau-/manuellen Ablauforganisation

Redakteur, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 9 heraushebt

Sekretärin des Geschäftsführers

Sozialbetreuerin nach 3jähriger Tätigkeit

Spezialsachbearbeiter, die selbständig besonders schwierige Vorgänge zu bearbeiten haben, für die neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind

Verg.Gr. 11

Beispiele:

Architekt mit 3jähriger Berufserfahrung, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Ausbilder nach 2jähriger Tätigkeit

Ausbilder erhält nach 4jähriger Tätigkeit zur Grundvergütung der Verg.Gr. 11 eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der Verg.Gr. 12

Ausbilder (Ausbildungsbereich) nach 4jähriger Tätigkeit

Bauingenieur mit 3jähriger Berufserfahrung, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Dokumentar, der Vorgänge bearbeitet, die neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen Spezialkenntnisse über das Fachinformationswesen verlangen, und bei dem sich die Tätigkeit aufgrund der Art der zu bearbeitenden Vorgänge und der damit verbundenen überwiegend erhöhten Anforderungen an die geistige Beanspruchung aus der Verg.Gr. 10 heraushebt 2)

Grafik-Designer(in)

Gruppenleiter 1)

Haustechniker/Haustechnikerin, der/die ohne Anleitung selbständig schwierige Problemstellungen zu analysieren und zu lösen hat, wobei der Lösungsweg in wesentlichen Teilen durch Anweisungen oder Arbeitsabläufe nicht vorgegeben ist, und für dessen/deren Tätigkeit neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind, nach 2jähriger Tätigkeit

Leiter/Leiterin der Haustechnik

Leiter/Leiterin der Haustechnik erhält nach 2jähriger Tätigkeit zur Grundvergütung der Verg.Gr. 11 eine Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der Verg.Gr. 12 3)

Organisator der Aufbau-/manuellen Ablauforganisation, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Redakteur, der als Chef vom Dienst für die regelmäßig erscheinende Zeitschrift „DAK-Magazin“ eingesetzt ist

Spezialsachbearbeiter, die selbständig besonders schwierige Vorgänge zu bearbeiten haben, für die neben einem gründlichen und vielseitigen Fachwissen besonders tiefgreifende Spezialkenntnisse erforderlich sind und die sich aufgrund der Art der zu bearbeitenden Vorgänge und der damit verbundenen überwiegend erhöhten Anforderung an die geistige Beanspruchung aus der Verg.Gr. 10 herausheben

1) siehe Protokollnotiz Nr. 1

2) siehe Protokollnotiz Nr. 4

3) siehe Protokollnotiz Nr. 8

Verg.Gr. 12

Beispiele:

Gruppenleiter 1)

Revisor/Revisorin

Referent

Verg.Gr. 13

Beispiele:

Gruppenleiter 1)

Revisor/Revisorin nach einjährigem Einsatz

Referent des Geschäftsführers in den ersten 2 Jahren der Tätigkeit

Referent mit besonderer Aufgabenstellung

1) siehe Protokollnotiz Nr. 1

Verg.Gr. 14

Beispiele:

Leiter/Leiterin der Stabsstelle Datenschutz

Revisor/Revisorin mit besonderer Aufgabenstellung
(Revision der HGSt, LGStn, Kureinrichtungen und des Bildungszentrums)

Referent des Geschäftsführers

Verg.Gr. 15

Beispiele:

Abteilungsleiter

Justitiar/Justitiarin

Revisor/Revisorin mit besonderer Aufgabenstellung
(Revision der HGSt, LGStn, Kureinrichtungen und des Bildungszentrums) und höheren Anforderungen

Verg.Gr. 16

Beispiele:

Abteilungsleiter mit höheren Anforderungen oder besonderer Aufgabenstellung

Abteilungsleiter als Vertreter im Amt für Hauptabteilungsleiter

Justitiar/Justitiarin nach 2jähriger Tätigkeit

**Protokollnotizen
zu den Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 5 EKT) - Abschnitt C.1. Hauptgeschäftsstelle
(ohne datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele)**

1. EINGRUPPIERUNG DER GRUPPENLEITER

Die Eingruppierung der Gruppenleiter erfolgt auf der Grundlage einer Einstufung nach der folgenden Stufentabelle und der danach zu ermittelnden Punktwerte.

Stufentabelle „Fach-/Führungsverantwortung“

Merkmal	Stufen			max. Punktwert																
1. Fachverantwortung	A	B	C																	
1.1 Art der Arbeitsvorgänge	– häufig verschiedenartig und – überwiegend gleichartig	– überwiegend verschiedenartig und – häufig gleichartig	– fast nur verschiedenartig und – gelegentlich gleichartig																	
Punktwert	10	20	30	30																
1.2 Schwierigkeitsgrad der Arbeitsvorgänge	– überwiegend mittlere Anforderungen an die geistige Beanspruchung und – begrenztes Fachwissen	– überwiegend erhöhte Anforderungen an die geistige Beanspruchung und – umfangreiches Fachwissen	– überwiegend erhöhte Anforderungen und häufig sehr hohe Anforderungen an die geistige Beanspruchung und – umfassendes Fachwissen																	
Punktwert	10	20	30	30																
1.3 Kompetenzen	geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum	erheblicher Handlungs- und Entscheidungsspielraum	großer Handlungs- und Entscheidungsspielraum																	
Punktwert	10	20	30	30																
2. Führungsverantwortung	Anzahl der ständig unterstellten Stellen																			
VG lt. EKT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	ab 20
bis VG 5	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
ab VG 6	2	4	6	8	10															

Erläuterungen zur Stufentabelle „Fach-/Führungsverantwortung“

1. FACHVERANTWORTUNG

Das persönliche Einstehen für die Erfüllung der zugeordneten Aufgaben im Sinne des gesetzten Zieles und unter Anwendung der entsprechenden Kompetenzen.

1.1 Art der Arbeitsvorgänge

- Arbeitsvorgang : Arbeiten aus dem zugeordneten Aufgabenbereich zur Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses.

- Art
 - verschiedenartig : Stark voneinander abweichend, unregelmäßig wiederkehrend, nicht wiederkehrend
 - gleichartig : Kaum voneinander abweichend, regelmäßig wiederkehrend

- Häufigkeit
 - gelegentlich : Bis 20 % der Arbeitszeit
 - häufig : Mehr als 20 % der Arbeitszeit
 - überwiegend : Mehr als 50 % der Arbeitszeit
 - fast nur : Ab 80 % der Arbeitszeit

1.2 Schwierigkeitsgrad der Arbeitsvorgänge

- Arbeitsvorgang : siehe 1.1

- Häufigkeit : siehe 1.1

- Geistige Beanspruchung : Anforderungen an
 - das Denken, Disponieren, Verhandeln, die Konzentration und Aufmerksamkeit mit der gedanklichen Anspannung

 - Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten,
 - die Folgerichtigkeit von Zusammenhängen zu erkennen, zu verstehen und entsprechende Schlußfolgerungen zu ziehen,ggf. Störungen auszuschließen.

- mittlere geistige Beanspruchung : Das Erreichen von Arbeitsergebnissen erfordert die Lösung einfacher Problemstellungen, deren Lösungsweg in wesentlichen Teilen festgelegt ist.
- erhöhte geistige Beanspruchung : Das Erreichen von Arbeitsergebnissen erfordert die Analyse und Lösung schwieriger Problemstellungen, deren Lösungsweg in wesentlichen Teilen nicht festgelegt ist.
- sehr hohe geistige Beanspruchung : Das Erreichen von Arbeitsergebnissen erfordert die Analyse und Lösung schwieriger, übergreifender, vielschichtiger Problemstellungen, deren Lösungsweg nicht festgelegt ist.
- Fachwissen : Anforderungen an Wissensstand in Umfang und Tiefe.
- begrenztes Fachwissen : Aufgabenbereich umfaßt überwiegend Aufgabengebiete, für die der erforderliche Wissensstand Kenntnisse beinhaltet, die durch Einarbeitung erworben werden können.
- umfangreiches Fachwissen : Aufgabenbereich umfaßt überwiegend Aufgabengebiete, für die der erforderliche Wissensstand tiefe Spezialkenntnisse beinhaltet, die durch entsprechende Aus-/Fort-/Weiterbildung und/oder Berufserfahrung erworben werden können.
- umfassendes Fachwissen : Aufgabenbereich umfaßt überwiegend Aufgabengebiete, für die der erforderliche Wissensstand besonders komplexe und tiefe Spezialkenntnisse beinhaltet, die durch entsprechende Aus-/Fort-/Weiterbildung und/oder Berufserfahrung erworben werden können.

1.3 Kompetenzen

Rechte oder Befugnisse, die übertragen sind und es ermöglichen sollen, innerhalb vorgegebener Handlungs-/Entscheidungsspielräume die Arbeiten zu erfüllen.

- Handlungsspielraum : Im Rahmen der zugeordneten Aufgabengebiete zu Erbringung von Arbeitsergebnissen tätig werden.
- Entscheidungsspielraum : Im Rahmen der zugeordneten Aufgabengebiete festlegen wie Arbeitsergebnisse erbracht werden; ggf. zwischen Alternativen wählen.
- geringer Handlungs-/Entscheidungsspielraum : Handlungen/Entscheidungen, die in wesentlichen Teilen an detaillierte Anweisungen, Arbeitsabläufe, Vorschriften, Verfahren gebunden sind und der Lösungsweg festgelegt ist.
- erheblicher Handlungs-/Entscheidungsspielraum

- großer Handlungs-/Entscheidungsspielraum
- : Handlungen/Entscheidungen, die in wesentlichen Teilen an allgemeine Anweisungen, Arbeitsabläufe, Vorschriften, Verfahren, Regelungen, Richtlinien gebunden sind und bei denen zwischen mehreren Lösungswegen gewählt werden kann.
- : Handlungen/Entscheidungen, für die in wesentlichen Teilen grobe Vorgaben, Ziele, allgemeine Normen zur Erreichung von Arbeitsergebnissen bestehen, in deren Rahmen Lösungswege festgelegt werden.

2. FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Das persönliche Einstehen für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben gegenüber den unterstellten Mitarbeitern.

- Führung : Personengerichtetes Einwirken (Verhaltensbeeinflussung) zur Erreichung bestimmter Ziele.
- Vergütungsgruppe lt. EKT : Vergütungsgruppe, in die ein Stelleninhaber einzugruppieren ist. Darunter fallen z.B. keine Besitzstandsregelungen.
- Ständig unterstellte Stellen : Anzahl der Stellen, die ständig unterstellt sind. Über-/Unterbesetzungen der Stellen sind nicht zu berücksichtigen.

Eingruppierung in die Vergütungsgruppen 11 bis 13:

- Verg.Gr. 11: Gruppenleiter (Punktwert bis 39)
Gruppenleiter (Punktwert von 40 bis 69)
in den ersten 2 Jahren der Tätigkeit
- Verg.Gr. 12: Gruppenleiter (Punktwert von 40 bis 69)
nach 2jähriger Tätigkeit
Gruppenleiter (Punktwert ab 70)
in den ersten 2 Jahren der Tätigkeit
- Verg.Gr. 13: Gruppenleiter (Punktwert ab 70)
nach 2jähriger Tätigkeit

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß es sich bei der Einstufung nach der Stufentabelle um eine vorläufige Regelung handelt.

2. EINGRUPPIERUNG DER SPEZIALSACHBEARBEITER

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß es sich bei der Eingruppierung der Spezialsachbearbeiter in Verg.Gr. 11 um eine vorläufige Regelung handelt.

Die Art der zu bearbeitenden Vorgänge muß überwiegend (über 50 %) verschiedenartig sein, d.h. stark voneinander abweichend, nicht wiederkehrend.

Die überwiegend erhöhten Anforderungen an die geistige Beanspruchung setzen voraus, daß das Erreichen von Arbeitsergebnissen die Analyse und Lösung schwieriger Problemstellungen erfordert, wobei der Lösungsweg in wesentlichen Teilen nicht festgelegt ist.

Für die Eingruppierung der Angestellten gilt folgende Regelung:

Stellen, die bis Vergütungsgruppe 9 bewertet sind (Mindesteingruppierung bei Versetzung 2 Vergütungsgruppen unterhalb der Endeingruppierung)	Zeitraum
VG 7 nach VG 8	nach 6 Monaten
VG 8 nach VG 9	nach 9 Monaten

Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung mehr als 2 Vergütungsgruppen unterhalb der „Endeingruppierung“ liegt, werden ab Versetzungszeitpunkt entsprechend höhergruppiert. Mitarbeiter/innen, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung weniger als 2 Vergütungsgruppen unterhalb der „Endeingruppierung“ liegt, werden nicht zurückgruppiert.

Stellen, die mit Vergütungsgruppe 10 und Vergütungsgruppe 11 bewertet sind (Mindesteingruppierung bei Versetzung 3 Vergütungsgruppen unterhalb der Endeingruppierung)	Zeitraum
VG 7 nach VG 8	nach 6 Monaten
VG 8 nach VG 9	nach 9 Monaten
VG 9 nach VG 10	nach 12 Monaten
VG 10 nach VG 11	nach 15 Monaten

Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung mehr als 3 Vergütungsgruppen unterhalb der „Endeingruppierung“ liegt, werden ab Versetzungszeitpunkt entsprechend höhergruppiert. Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung weniger als 3 Vergütungsgruppen unterhalb der „Endeingruppierung“ liegt, werden nicht zurückgruppiert.

Grundsätzlich gilt, dass die Fristen verlängert oder verkürzt werden können, wenn triftige Gründe vorliegen.

3. ZULAGE FÜR AUSBILDER (AUSBILDUNGSBEREICH) UND AUSBILDER

Mitarbeiter, die zur Ausbildung zum Ausbilder (Ausbildungsbereich) oder Ausbilder abgeordnet werden, erhalten für die Dauer der Ausbildung zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind, Zulage(n) in Höhe der Aufrückungszulage(n) bis Verg.Gr. 8. Die Zulage(n) entfällt/entfallen mit Ende der Ausbildung zum Ausbilder (Ausbildungsbereich) oder Ausbilder.

Die Zulage für Ausbilder (Ausbildungsbereich) oder Ausbilder entfällt mit der Aufgabe dieser Tätigkeit.

Entfällt demnach die Voraussetzung für den Anspruch, so endet die Zahlung mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 EKT.

Die Zulage(n) ist/sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist/sind jedoch ruhegehaltsfähig.

Bei einer Aufrückung entfällt die Zahlung der Zulage mit dem Zeitpunkt der Aufrückung.

4. EINGRUPPIERUNG DER DOKUMENTARE

Die Art der zu bearbeitenden Vorgänge muß überwiegend (über 50 vom Hundert) verschiedenartig sein, d.h. stark voneinander abweichend, nicht wiederkehrend.

Die überwiegend erhöhten Anforderungen an die geistige Beanspruchung setzen voraus, daß das Erreichen von Arbeitsergebnissen die Analyse und Lösung schwieriger Problemstellungen erfordert, wobei der Lösungsweg in wesentlichen Teilen nicht festgelegt ist.

5. ZULAGE FÜR FOTSETZERIN

Die Zulage entfällt mit Aufgabe der Tätigkeit als Fotosetzerin. Entfällt demnach die Voraussetzung für den Anspruch, so endet die Zahlung mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 EKT.

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch ruhegehaltsfähig.

6. ZULAGE FÜR PHONO- UND STENOTYPISTIN

Die Zulagen werden anlässlich künftiger Gehaltstarifabschlüsse mit dem gleichen Prozentsatz und zum gleichen Zeitpunkt verändert wie die Grundvergütung.

Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten kann wie folgt erbracht werden:

- a) Durch Vorlage eines Zeugnisses, das aufgrund einer Prüfung erteilt ist, die den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschineschreiben“ der Industrie- und Handelskammer entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war.
- b) Durch eine behördliche Prüfung. Die Prüfung muß den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschineschreiben“ der Industrie- und Handelskammer entsprechen.

Bei Aufgabe der Tätigkeit entfällt die Zulage mit Ablauf des Monats, in dem die Tätigkeit als Phono- und Stenotypistin endet.

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch ruhegehaltsfähig.

7. ZULAGE FÜR VERTRETUNG

Folgende Mitarbeiter erhalten zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in die sie nach diesem Tarifvertrag einzugruppiert sind, eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der nächsthöheren Vergütungsgruppe:

- a) Referent/Gruppenleiter, der beauftragt ist, seinen Abteilungsleiter zu vertreten,
- b) Bearbeiter, der beauftragt ist, seinen Referenten/Gruppenleiter zu vertreten,
- c) Drucker/Repro-Fotograf, der beauftragt ist, den Leiter der Hausdruckerei zu vertreten,
- d) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Datenschutzbeauftragten zu vertreten,
- e) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Disponenten im Drucksachenlager zu vertreten,
- f) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Expedienten zu vertreten,
- g) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Leiter im maschinellen Massenversand zu vertreten,
- h) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Disponenten im Büromateriallager zu vertreten,
- i) Bearbeiter, der beauftragt ist, den Leiter der Poststelle zu vertreten,
- j) Bearbeiter, der beauftragt ist, den/die Leiter/Leiterin der Haustechnik zu vertreten,

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, ist jedoch zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig.

Die Zulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Auftrag endet.

Der Besitzstand für Zulagen in Höhe einer vollen Aufrückungszulage ist in der Protokollnotiz Nr. 11 geregelt.

8. ZULAGE FÜR LEITER/LEITERIN DER HAUSTECHNIK

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig.

Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tätigkeit als Leiter/Leiterin der Haustechnik endet. Im Falle einer Kündigung endet die Zahlung der Zulage mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 EKT.

9. ZULAGE FÜR PFÖRTNER MIT ARBEITEN IN DER LEITZENTRALE

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig.

Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tätigkeit als Pförtner mit besonderen Arbeiten in der Leitzentrale endet. Im Falle einer Kündigung endet die Zahlung der Zulage mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 EKT.

10. ZEITPUNKT DER EINGRUPPIERUNG/DER ZAHLUNG EINER ZULAGE NACH ANLAGE 5

Beginnt der Einsatz eines/einer bereits bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des 15. eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5, so gilt die Tätigkeit als mit dem 1. des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem 16. eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem 1. des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

11. BESITZSTANDSREGELUNG

Günstigere Regelungen nach bisherigem Recht, die bereits wirksam sind, bleiben den beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienst der Kasse stehenden Angestellten als persönlicher Besitzstand erhalten, soweit sich nachfolgend nicht etwas anderes ergibt.

Angestellte, die am 31.12.1983 Anspruch auf eine Zulage für Vertretung hatten und ab 1.1.1984 höhergruppiert werden bzw. eine Zulage nach Anlage 5 zum EKT bekommen, erhalten vom Zeitpunkt dieser Höhergruppierung/Zulagenzahlung an eine Zulage für die Vertretung nach der ab 1.1.1984 gültigen Fassung der Protokollnotiz Nr. 7.

Angestellte, die am 31.12.1983 Anspruch auf eine Zulage für Vertretung hatten und ab 1.1.1984 nicht höhergruppiert werden, erhalten weiterhin eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage der nächsthöheren Vergütungsgruppe, solange der Auftrag für die Vertretung nicht widerrufen wird. Die Zulage erhöht sich bis zu dem Zeitpunkt nicht, an dem sich die Zulage nach der Protokollnotiz Nr. 7 an die zu zahlende Zulage angeglichen hat.

C.2. Hauptgeschäftsstelle (nur datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele im Bereich der Hauptabteilung 0070 00)

Verg.Gr. 3: Beispiele:

Datenerfasserin

Verg.Gr. 4: Beispiele:

Bediener von DV-Nachbereitungsmaschinen, der unter Anleitung tätig ist

Datenerfasserin, die für alle Erfassungsarbeiten eingesetzt wird

Operator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 5: Beispiele:

Bediener von DV-Nachbereitungsmaschinen

Datenerfasserin, die sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 4 heraushebt und im Teilnehmerbetrieb Systemnachrichten interpretieren und entsprechende Maßnahmen durchführen kann

Operator, der teilweise unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 6: Beispiele:

Archiv-Verwalter, der unter Anleitung tätig ist

Bediener von DV-Nachbereitungsmaschinen, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 5 heraushebt

Datenerfasserin, die neben den Kriterien der Verg.Gr. 5 auch koordinierende Funktionen innerhalb der Gruppe und zu den Fachbereichen übernimmt

Operator

Service-Techniker/Service-Technikerin

Verg.Gr. 7: Beispiele:

Archiv-Verwalter

DV-Arbeitsvorbereiter, der überwiegend unter Anleitung tätig ist

Konsol-Operator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist

Operator mit umfassenden Kenntnissen

Service-Techniker/Service-Technikerin nach 6monatiger Tätigkeit

Programmierer, der überwiegend unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 8: Beispiele:

Archiv-Verwalter, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 7 heraushebt
Datensicherheitsbeauftragter, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
DB-Administrator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
DB/DC-Organisator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
DV-Organisator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
DV-Arbeitsvorbereiter, der teilweise unter Anleitung tätig ist
HW/SW-Planer, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
Konsol-Operator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Meth.-Verfahrens-Spezialist, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
Netzwerkoperator, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
Operator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 7 heraushebt
Organisationsprogrammierer, der überwiegend unter Anleitung tätig ist
Programmierer, der teilweise unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 9: Beispiele:

Datensicherheitsbeauftragter, der teilweise unter Anleitung tätig ist
DB-Administrator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
DB/DC-Organisator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
DV-Arbeitsvorbereiter
DV-Organisator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
HW/SW-Planer, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Konsol-Operator
Meth.-Verfahrens-Spezialist, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Netzwerk-Koordinator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Netzwerkoperator, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Organisationsprogrammierer, der teilweise unter Anleitung tätig ist
Programmierer
Systemprogrammierer, der überwiegend unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 10: Beispiele:

Datensicherheitsbeauftragter
DB-Administrator
DB/DC-Organisator
DV-Arbeitsvorbereiter mit umfassenden Kenntnissen
DV-Organisator

HW/SW-Planer
Konsol-Operator mit umfassenden Kenntnissen
Meth.-Verfahrens-Spezialist
Netzwerk-Koordinator
Netzwerkoperator
Organisationsprogrammierer
Programmierer mit umfassenden Kenntnissen
Schichtleiter Rechenzentrum während der Einarbeitung
Systemprogrammierer, der teilweise unter Anleitung tätig ist

Verg.Gr. 11:

Beispiele:

Datensicherheitsbeauftragter, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

DB-Administrator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

DB/DC-Organisator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

DV-Arbeitsvorbereiter, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

DV-Organisator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

HW/SW-Planer, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Konsol-Operator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Meth.-Verfahrens-Spezialist, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Netzwerk-Koordinator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Netzwerkoperator, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Organisationsprogrammierer, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Programmierer, der sich durch besondere Leistungen aus der Verg.Gr. 10 heraushebt

Schichtleiter Rechenzentrum

Systemprogrammierer

**Protokollnotizen
zu den Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 5 EKT) - Abschnitt C.2. Hauptgeschäftsstelle (nur
datenverarbeitungsspezifische Tätigkeitsbeispiele im Bereich der Hauptabteilung 0070 00)**

1. ZULAGE FÜR VERTRETUNG

Folgende Mitarbeiter erhalten zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in die sie nach diesem Tarifvertrag einzugruppieren sind, eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der nächsthöheren Vergütungsgruppe:

Bearbeiter, der beauftragt ist, seinen Gruppenleiter zu vertreten.

Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig.

Die Zulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Auftrag endet.

Der Besitzstand für Zulagen in Höhe einer vollen Aufrückungszulage ist in der Protokollnotiz Nr. 3 geregelt.

2. ZEITPUNKT DER EINGRUPPIERUNG/DER ZAHLUNG EINER ZULAGE NACH ANLAGE 5

Beginnt der Einsatz eines/einer bereits bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des 15. eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5, so gilt die Tätigkeit als mit dem 1. des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem 16. eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem 1. des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

3. BESITZSTANDSREGELUNG

Günstigere Regelungen nach bisherigem Recht, die bereits wirksam sind, bleiben den beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienst der Kasse stehenden Angestellten als persönlicher Besitzstand erhalten, soweit sich nachfolgend nicht etwas anderes ergibt.

Angestellte, die am 31.12.1983 Anspruch auf eine Zulage für Vertretung hatten und ab 1.1.1984 höhergruppiert werden, erhalten vom Zeitpunkt dieser Höhergruppierung an eine Zulage für die Vertretung nach der ab 1.1.1984 gültigen Fassung der Protokollnotiz Nr. 1.

Angestellte, die am 31.12.1983 Anspruch auf eine Zulage für Vertretung hatten und ab 1.1.1984 nicht höhergruppiert werden, erhalten weiterhin eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage der nächsthöheren Vergütungsgruppe, solange der Auftrag für die Vertretung nicht widerrufen wird. Die Zulage erhöht sich bis zu dem Zeitpunkt nicht, an dem sich die Zulage nach der Protokollnotiz Nr. 1 an die zu zahlende Zulage angeglichen hat.

4. Aufrückungsfristen

Für die Eingruppierung der Angestellten gilt folgende Regelung:

Stellen, die bis Vergütungsgruppe 9 bewertet sind (Mindesteingruppierung bei Versetzung 2 Vergütungsgruppen unterhalb der Endeingruppierung)	Zeitraum
VG 7 nach VG 8	nach 6 Monaten
VG 8 nach VG 9	nach 9 Monaten

Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung mehr als 2 Vergütungsgruppen unterhalb der „Eingruppierung“ liegt, werden ab Versetzungszeitpunkt entsprechend höhergruppiert. Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung weniger als 2 Vergütungsgruppen unterhalb der „Eingruppierung“ liegt, werden nicht zurückgruppiert.

Stellen, die mit Vergütungsgruppe 10 und Vergütungsgruppe 11 bewertet sind (Mindesteingruppierung bei Versetzung 3 Vergütungsgruppen unterhalb der Endeingruppierung)	Zeitraum
VG 7 nach VG 8	nach 6 Monaten
VG 8 nach VG 9	nach 9 Monaten
VG 9 nach VG 10	nach 12 Monaten
VG 10 nach VG 11	nach 15 Monaten

Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung mehr als 3 Vergütungsgruppen unterhalb der „Eingruppierung“ liegt, werden ab Versetzungszeitpunkt entsprechend höhergruppiert. Angestellte, deren Vergütungsgruppe bei der Versetzung weniger als 3 Vergütungsgruppen unterhalb der „Eingruppierung“ liegt, werden nicht zurückgruppiert.

Grundsätzlich gilt, dass die Fristen verlängert oder verkürzt werden können, wenn triftige Gründe vorliegen.

D. Kureinrichtungen und Bildungszentrum

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art
Beispiele:

- a) **Kinderkureinrichtung**

- b) **Jugend-Kurzentrum**

- c) **Kurzentren für Erwachsene**

- d) **Bildungszentrum**

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art
Beispiele:

- a) **Kinderkureinrichtung**

Beiköchin während der Einarbeitung

Haus- und/oder Küchenhilfe
- b) **Jugend-Kurzentrum**

Badehilfe

Beiköchin während der Einarbeitung

Haus- und/oder Küchenhilfe
- c) **Kurzentren für Erwachsene**

Badehilfe

Beiköchin während der Einarbeitung

Bürokraft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Haus- und/oder Küchenhilfe

Serviererin
- d) **Bildungszentrum**

Beiköchin während der Einarbeitung

Bürokraft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Haus- und/oder Küchenhilfe

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Beiköchin

Haus-/handwerklicher Helfer

Nachtwache

Sachbearbeiter in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis

b) Jugend-Kurzentrum

Beiköchin

Haus-/handwerklicher Helfer

Sachbearbeiter in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis

c) Kurzentren für Erwachsene

Beiköchin

Bürokräft

Haus-/handwerklicher Helfer

Pförtner

Sachbearbeiter in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis

1. Serviererin

1. Wäscherin

d) Bildungszentrum

Beiköchin

Bürokräft

Haus-/handwerklicher Helfer

Sachbearbeiter in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Erzieher im Anerkennungsjahr

Haus-/handwerklicher Helfer nach 2jähriger Tätigkeit

Köchin ohne Berufsausbildung

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

b) Jugend-Kurzentrums

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung

Haus-/handwerklicher Helfer nach 2jähriger Tätigkeit

Köchin ohne Berufsausbildung

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

c) Kurzzentren für Erwachsene

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung

Haus-/handwerklicher Helfer nach 2jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

Pförtner nach 2jähriger Tätigkeit

d) Bildungszentrum

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung

Haus-/handwerklicher Helfer nach 2jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Bewegungstherapeut(in)

Erzieher

Köchin ohne Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter nach 1jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit

b) Jugend-Kurzentrums

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Hausmeister während der Einarbeitung

Köchin ohne Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter nach 1jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit

c) Kurzentren für Erwachsene

Arzthelferin

Arzthelferin des Kreislauflabors im „Haus Weserland“ während der Einarbeitung

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Hausmeister während der Einarbeitung

Sachbearbeiter nach 1jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit

Sachbearbeiterin, der die programmierte Textverarbeitung zugeordnet ist, im 1. Jahr der Tätigkeit

d) Bildungszentrum

Haushandwerker mit entsprechender Berufsausbildung nach 2jähriger Tätigkeit

Hausmeister während der Einarbeitung

Sachbearbeiter nach 1jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Bewegungstherapeut(in) mit 2jähriger Berufserfahrung

Erzieher mit 2jähriger Berufserfahrung

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Hauswirtschaftsleiterin während der Einarbeitung

Kinderkrankenschwester

Koch

b) Jugend-Kurzentrum

Hausmeister

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Hauswirtschaftsleiterin während der Einarbeitung

Masseur/med. Bademeister

Koch

Kurtherapeut

c) Kurzentren für Erwachsene

Arzthelferin des Kreislauflabors im „Haus Weserland“

Arztsekretärin während der Einarbeitung

Sekretärin des Geschäftsführers des Kurzentrums während der Einarbeitung

Diätassistentin

Hausmeister

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Hauswirtschaftsleiterin während der Einarbeitung

Koch während der Einarbeitung

Kurtherapeut

Masseur/med. Bademeister

Medizinisch-technische Assistentin

Nachkrankenschwester/Nachtkrankenpfleger

Sachbearbeiterin, der die programmierte Textverarbeitung zugeordnet ist

Krankenschwester/Krankenpfleger

d) Bildungszentrum

Hausmeister

Haustechniker während der Einarbeitung

Hauswirtschaftsleiterin während der Einarbeitung

Koch

Küchenleiter während der Einarbeitung

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg.Gr. 6 herausheben
Beispiele:

a) Kureinrichtung

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

Hauswirtschaftsleiterin

Kinderkrankenschwester mit 1jähriger Berufserfahrung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Stellv. Leiterin des sozialpädagogischen Bereichs während der Einarbeitung

b) Jugend-Kurzentrum

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

Hauswirtschaftsleiterin

Küchenleiter während der Einarbeitung

Kurtherapeut nach 2jähriger Tätigkeit

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Masseur/med. Bademeister mit 2jähriger Berufserfahrung

c) Kurzentren für Erwachsene

Arztsekretärin

Sekretärin des Geschäftsführers des Kurzentrums

Diätassistentin mit 1jähriger Berufserfahrung

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Haustechniker in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

Hauswirtschaftsleiterin

Koch

Kurtherapeut nach 2jähriger Tätigkeit

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen während der Einarbeitung

Masseur/med. Bademeister mit 2jähriger Berufserfahrung

1. Masseur/med. Bademeister während der Einarbeitung

Medizinisch-technische Assistentin mit 1jähriger Berufserfahrung

Nachkrankenschwester/Nachtkrankenpfleger mit 1jähriger Berufserfahrung

Oberschwester während der Einarbeitung

Sekretärin des Chefarztes während der Einarbeitung

Krankenschwester/Krankenpfleger mit 1jähriger Berufserfahrung

d) Bildungszentrum

Haustechniker

Hauswirtschaftsleiterin

Küchenleiter

Leiter des technischen Bereichs während der Einarbeitung

Verg.Gr. 8
bis
Verg.Gr. 16

Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

Stellv. Leiterin des sozialpädagogischen Bereichs

b) Jugend-Kurzentrum

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

Küchenleiter

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

c) Kurzentren für Erwachsene

Haustechniker in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen unter 120 Plätzen

1. Masseur/med. Bademeister

Oberschwester

Sekretärin des Chefarztes

Vertreter des Chefkochs

Vertreter des Leiters des bewegungstherapeutischen Bereichs im „Haus Weserland“

d) Bildungszentrum

Küchenleiter mit 2jähriger Berufserfahrung

Leiter des technischen Bereichs

Verg.Gr. 9/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

b) Jugend-Kurzentrum

Küchenleiter mit 2jähriger Berufserfahrung

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

c) Kurzentren für Erwachsene

Leiter des technischen Bereichs in Kureinrichtungen ab 120 Plätzen

Oberschwester mit mindestens 6 nachgeordneten Schwestern

d) Bildungszentrum

Ausbilder in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 10/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Leiterin der Kinderkureinrichtung während der Einarbeitung

b) Jugend-Kurzentrum

Leiterin des sozialpädagogischen Bereichs während der Einarbeitung

Verwaltungsleiter während der Einarbeitung

c) Kurzentren für Erwachsene

Chefkoch während der Einarbeitung

Geschäftsführer des Kurzentrums während der Einarbeitung

Leiter des bewegungstherapeutischen Bereichs im „Haus Allgäu“ während der Einarbeitung

Leiter des bewegungstherapeutischen Bereichs im „Haus Weserland“ während der Einarbeitung

d) Bildungszentrum

Ausbilder

Ausbilder erhält nach 2jähriger Tätigkeit zur Grundvergütung der Vergütungs-gruppe 10 eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der Vergütungs-gruppe 11 1)

Verwaltungsleiter während der Einarbeitung

1) siehe Protokollnotiz Nr. 1

Verg.Gr. 11/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

Leiterin der Kinderkureinrichtung

b) Jugend-Kurzentrum

Leiterin des sozialpädagogischen Bereichs

Verwaltungsleiter

c) Kurzentren für Erwachsene

Chefkoch

Geschäftsführer des Kurzentrums

Geschäftsführer des Kurzentrums ab 120 Plätzen während der Einarbeitung

Leiter des bewegungstherapeutischen Bereichs im „Haus Allgäu“

Leiter des bewegungstherapeutischen Bereichs im „Haus Weserland“

d) Bildungszentrum

Ausbilder nach 4jähriger Tätigkeit

Verwaltungsleiter

Verg.Gr. 12/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

b) Jugend-Kurzentrum

c) Kurzentren für Erwachsene

Geschäftsführer des Kurzentrums ab 120 Plätzen

Leiter des therapeutischen/pflegerischen Bereichs im „Haus Allgäu“ während der

Einarbeitung

d) Bildungszentrum

1. Ausbilder

Verg.Gr. 13/Beispiele:

a) Kinderkureinrichtung

b) Jugend-Kurzentrum

c) Kurzentren für Erwachsene

Geschäftsführer des Kurzentrums ab 150 Plätzen

Leiter des therapeutischen/pflegerischen Bereichs im „Haus Allgäu“

d) Bildungszentrum

Protokollnotizen zu den Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 5 zum EKT) - Abschnitt D (Kureinrichtungen und Bildungszentrum)

1. Zulage für Ausbilder

Mitarbeiter, die zur Ausbildung zum Ausbilder abgeordnet werden, erhalten für die Dauer der Ausbildung zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind, Zulage(n) in Höhe der Aufrückungszulage(n) bis Vergütungsgruppe 8. Die Zulage(n) entfällt/entfallen mit Ende der Ausbildung zum Ausbilder.

Die Zulage für Ausbilder entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tätigkeit als Ausbilder endet. Im Falle einer Kündigung endet die Zahlung der Zulage mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 EKT.

Die Zulage(n) ist/sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist/sind jedoch ruhegehaltstfähig.

Bei einer Aufrückung entfällt die Zahlung der Zulage für Ausbilder mit dem Zeitpunkt der Aufrückung.

2. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines/einer bereits bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

3. Vergütungsgruppen in den Kureinrichtungen „Haus Quickborn“, „Haus Schwaben“ und „Haus Weserland“

In den Kureinrichtungen „Haus Quickborn“, „Haus Schwaben“ und „Haus Weserland“ entspricht das sich aus den Vergütungsgruppen ergebende Gehalt der Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter ab dem 01. Februar 1998 dem Faktor 0,85. Für die am 31. Januar 1998 in den Kureinrichtungen nach Satz 1 beschäftigten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter vollzieht sich dies in folgender Weise:

- 3.1 Ab 01. Februar 1998 beträgt das monatliche Gehalt (§ 11 EKT) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Abs. 2 bis 4 EKT und Anlage 5 zum EKT 90 v.H.
- 3.2 Darüber hinaus vermindert sich das monatliche Gehalt (§ 11 EKT) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Abs. 2 bis 4 EKT und Anlage 5 zum EKT ab 01. Februar 1998 in 36 Monatsschritten, bis am 31. Januar 2001 monatlich 5 v.H. Minderung erreicht sind.
- 3.3 Die nach den Ziffern 3.1 und 3.2 verminderten Bezüge stellen die maßgeblichen Bezüge im Sinne des EKT und seiner Anlagen dar.
- 3.4 Die monatlichen Minderungsbeträge nach Ziffer 3.2 bis einschließlich des Monats der Zahlung des Urlaubsgeldes nach § 23 EKT können jeweils mit dem Urlaubsgeld auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters insgesamt verrechnet werden.

E. DAK-Neuorganisation

- E. 1 Vertrieb
- E. 2 Regionalzentren
- E. 3 Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag
- E. 4 Fachzentren Regresse
- E. 5 Hilfsmittelkompetenzzentren
- E. 6 Arznei- und Heilmittelfachzentrum
- E. 7 Digitalisierungszentren
- E. 8 Geschäftsgebiet
- E. 9 Fachzentren Kieferorthopädie
- E. 10 Fachzentren stationäre Leistungen
- E. 11 Vertragsgebiete
- E. 12 Personalgeschäftsstelle

E.1 Vertrieb

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art
Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art
Beispiele:

Assistent des Leiters des Vertriebsgebietes in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Teamassistent in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Assistent des Leiters des Vertriebsgebietes

Teamassistent

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

Bezirksreferent in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

Referent Veranstaltungsservice in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

Vertriebsanalyst in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
Beispiele:

Bezirksreferent 1)

Bezirksleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 1)

Referent Veranstaltungsservice 1)

Vertriebsanalyst 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Bezirksleiter 1)

Referent des Leiters des Vertriebsgebietes in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 8 bis 16 **Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung**

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Leiter der Vertriebsregion, dem bis zu sechs Bezirksleiter unterstellt sind, in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 1)

Referent des Leiters des Vertriebsgebietes

1) siehe Protokollnotizen Nr. 2, 3 und 4

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Leiter der Vertriebsregion, dem bis zu sechs Bezirksleiter unterstellt sind 1)

Leiter der Vertriebsregion, dem mindestens sieben Bezirksleiter unterstellt sind, in den ersten zwölf Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 2, 3 und 4

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter der Vertriebsregion, dem mindestens sieben Bezirksleiter unterstellt sind 1)

Leiter der Vertriebsregion, dem mindestens zehn Bezirksleiter unterstellt sind, in den ersten zwölf Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 2, 3 und 4

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter der Vertriebsregion, dem mindestens zehn Bezirksleiter unterstellt sind 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 2, 3 und 4

Verg.Gr. 12 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 13 Beispiele:

Leiter des Vertriebsgebietes, in den ersten zwölf Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3

Verg.Gr. 14 Beispiele:

Leiter des Vertriebsgebietes 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 15 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 16 Beispiele:

- nicht besetzt -

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Vertrieb

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. Eingruppierung Leiter der Vertriebsregion

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei der Ermittlung der Anzahl der unterstellten Bezirksleiter auf volle Soll-Stellen abzustellen ist.

3. Vertriebspauschale

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung einem Angestellten in Vollzeit mit folgenden Tätigkeiten eine kalendermonatliche Pauschale in Höhe von 250,00 Euro gezahlt:

- Leiter des Vertriebsgebietes
- Leiter der Vertriebsregion
- Bezirksleiter

Angestellte in Vollzeit mit der Tätigkeit:

- Bezirksreferenten
- Referenten des Veranstaltungsservices
- Vertriebsanalysten

erhalten grundsätzlich kalendermonatlich eine Pauschale in Höhe von 80,00 Euro. Die Pauschalen sind zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren sich die Pauschalen in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Pauschale kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Bei Angestellten, die in eine Vergütungsgruppe eingereiht sind, die über der Einreihung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, kommt die Zulage nur in der Höhe zur Auszahlung, wie sie den Betrag übersteigt, der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde.

Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung sind jeweils ab dem Zeitpunkt der Veränderung hinsichtlich der Frage, ob ein Anspruch auf eine Pauschale besteht, zu prüfen und die Pauschale ist ggf. anzupassen.

Für die Zahlung der Pauschale findet die Protokollnotiz Nr. 1 Anwendung.

4. Höher- oder Rückgruppierungen von Leitern der Vertriebsregion

Höher- oder Rückgruppierungen von Leitern der Vertriebsregion, die sich aus der Anzahl der vollen Sollstellen ergeben, sind nur durchzuführen, wenn die Anzahl der vollen Sollstellen jeweils am ersten von mindestens sechs aufeinander folgenden Monaten über- oder unterschritten wurden.

Von einer Rückgruppierung aufgrund der Verringerung der Anzahl der vollen Soll-Stellen wird bei Leitern der Vertriebsregion abgesehen, wenn die Verringerung der vollen Soll-Stellen aus organisatorischen Gründen (z.B. Änderung der Kriterien für die Kapazitätsverteilung der Vertriebsgebiete) erfolgt und der Leiter der Vertriebsregion keine, mindestens seiner Eingruppierung entsprechende Vertriebsregion, angeboten werden kann.

5. Besitzstandsregelungen

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 2 Regionalzentren

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppen D mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung während der ersten fünf Monate der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“

Sachbearbeiter der Fachgruppen A, B und C mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung während der ersten fünf Monate der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppe D mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung, vom sechsten bis einschließlich achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppe D, der vor Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse des zukünftigen Einsatzbereiches nachweist, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter die bisher als Bürokräfte eingesetzt waren und nach einer Qualifizierungsmaßnahme zum Sachbearbeiter in den Fachgruppen A – D eingesetzt werden, in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit nach erfolgreicher Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Sachbearbeiter Disease Management Programme mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung während der ersten fünf Monate der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten 5 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Kundenberater mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung während der ersten fünf Monate der Tätigkeit

Sachbearbeiter Ausland in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppen A, B und C mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung, vom sechsten bis einschließlich achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppen A, B und C, der vor Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse des zukünftigen Einsatzbereiches nachweist, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter der Fachgruppe D, die in der Vergütungsgruppe 3 eingruppiert waren, für weitere 21 Monate der Tätigkeit

Sachbearbeiter die bisher als Bürokräfte eingesetzt waren und nach einer Qualifizierungsmaßnahme zum Sachbearbeiter in den Fachgruppen A – D eingesetzt werden, vom vierten bis fünften Monat der Tätigkeit, nach erfolgreicher Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Sachbearbeiter Disease Management Programme der vor Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse des zukünftigen Einsatzbereiches Disease Management Programme nachweist, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter Disease Management Programme mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung vom sechsten Monat der Tätigkeit für weitere 3 Monate der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, im sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, aus dem Kreis der Beschäftigten der Kasse, in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Akquisiteur Disease Management Programme in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit

Kundenberater mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung ab dem

sechsten bis zum zwölften Monat der Tätigkeit

Kundenberater, der vor Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse im Bereich der Kundenberatung nachweist, in den ersten zwölf Monaten der Tätigkeit

Kundenberater, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit nach der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der DAK

Sachbearbeiter Ausland

Sachbearbeiter Ausland mit besonderen Aufgaben in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter Disease Management Programme

Sachbearbeiter in der Fachgruppe A

Sachbearbeiter in der Fachgruppe B

Sachbearbeiter in der Fachgruppe C

Sachbearbeiter in der Fachgruppe D

Sachbearbeiter in der Fachgruppe D, der beauftragt ist, die Stellvertretung des Gruppenleiters zu übernehmen

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Akquisiteur Disease Management Programme

Gesundheitsberater, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Kundenberater

Sachbearbeiter Ausland mit besonderen Aufgaben

Sachbearbeiter der Gruppen A bis D, der in einer Dienststelle des Typs „BGSt Typ A“ oder „BGSt Typ B“ als Sachbearbeiter in der Vergütungsgruppe 6, Sachbearbeiter im A/B-Bereich oder als Urlaubs- und Krankheitsvertreter tätig war 1)

Sachbearbeiter der Fachgruppe A, der beauftragt ist, die Stellvertretung des Gruppenleiters zu übernehmen 2)

Sachbearbeiter der Fachgruppe B, der beauftragt ist, die Stellvertretung des Gruppenleiters zu übernehmen 2)

Sachbearbeiter der Fachgruppe B, der SG und LSG Vorgänge zu bearbeiten hat

Sachbearbeiter der Fachgruppe C, der beauftragt ist, die Stellvertretung des Gruppenleiters zu übernehmen 2)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 10

2) siehe Protokollnotiz Nr. 9

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Gesundheitsberater, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, nach fünfmonatiger Tätigkeit, vom sechsten bis elften Monat der Tätigkeit

Gesundheitsberater, der für diese Tätigkeit aus dem Kreis der Beschäftigten der DAK rekrutiert wurde, in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Kundenberater, der beauftragt ist, die Stellvertretung des Leiters des Servicezentrums zu übernehmen 1)

Kundenberater, die einen ständigen Vertretungsauftrag haben 2)

Kundenberater, die bis 40 % ihrer Kapazität als Regionaler Schulungsleiter in der Kundenberatung tätig sind 3)

Schulungsleiter in den Fachgruppen A bis D

Schulungsleiter in den Fachgruppen A bis D, die zusätzlich zentrale Schulungsmaßnahmen durchführen 3)

Stellvertretender Leiter des Servicezentrums in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotiz Nr. 9

2) siehe Protokollnotiz Nr. 8

3) siehe Protokollnotiz Nr. 11

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung
Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gesundheitsberater 1)

Gesundheitsberater, die bis 40 % ihrer Kapazität als Regionaler Schulungsleiter im Versorgungsmanagement tätig sind 2)

Gruppenleiter

Leiter Service mit bis zu 100.000 zu betreuenden Versicherten, in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 3)

Leiter eines Servicezentrums ohne Stelle eines Stellvertreters, in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Leiter eines Servicezentrums mit Stelle eines Stellvertreters, in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 4)

Leiter Versorgungsmanagement in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 5)

Stellvertretender Leiter des Servicezentrums

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

2) siehe Protokollnotiz Nr. 4 und 11

3) siehe Protokollnotizen Nr. 5, 6 und 7

4) siehe Protokollnotiz Nr. 3

5) siehe Protokollnotizen Nr. 4 und 7

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Leiter Service mit bis zu 100.000 zu betreuenden Versicherten 1)

Leiter Service mit bis zu 150.000 zu betreuenden Versicherten in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 2)

Leiter Service mit bis zu 250.000 zu betreuenden Versicherten in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Leiter eines Servicezentrums ohne Stelle eines Stellvertreters

Leiter eines Servicezentrums mit Stelle eines Stellvertreters 3)

Leiter Versorgungsmanagement 4)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 5, 6 und 7

2) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 7

3) siehe Protokollnotiz Nr. 3

4) siehe Protokollnotiz Nr. 4 und 7

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 100.000 zu betreuenden Versicherten, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Leiter Service mit bis zu 150.000 zu betreuenden Versicherten 2)

Leiter Service mit bis zu 250.000 zu betreuenden Versicherten 1)

Leiter Service mit mehr als 250.000 zu betreuenden Versicherten in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 2)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 5, 6 und 7

2) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 7

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 100.000 zu betreuenden Versicherten 1)

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 150.000 zu betreuenden Versicherten, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 2)

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 250.000 zu betreuenden Versicherten, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Leiter Service mit mehr als 250.000 zu betreuenden Versicherten 2)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 5, 6 und 7

2) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 7

Verg.Gr. 12 Beispiele:

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 150.000 zu betreuenden Versicherten 1)

Leiter des Regionalzentrums mit bis zu 250.000 zu betreuenden Versicherten 2)

Leiter eines Regionalzentrums mit über 250.000 zu betreuenden Versicherten, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 7

2) siehe Protokollnotizen Nr. 5, 6 und 7

Verg.Gr. 13 Beispiele:

Leiter eines Regionalzentrums mit über 250.000 zu betreuenden Versicherten 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5 und 7

Verg.Gr. 14 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 15 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 16 Beispiele:

- nicht besetzt -

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Regionalzentren

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Zulagen in Höhe der vollen Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine volle Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

5. Höhergruppierungen bzw. Rückgruppierungen von Leitern der Regionalzentren und Leitern Service

Höher- bzw. Rückgruppierungen von Leitern der Regionalzentren und Leitern Service, die sich aus der Größenordnung des Regionalzentrums ergeben, sind nur durchzuführen, wenn die Grenze jeweils am Ersten von mindestens 6 aufeinanderfolgenden Monaten über- bzw. unterschritten wurde.

Von einer Rückgruppierung aufgrund der Verringerung der Anzahl der zu betreuenden Versicherten ist abzusehen, wenn die Verringerung der Versichertenzahl aus organisatorischen Gründen (z.B. Änderung der Aufteilung der Zuständigkeitsgebiete) erfolgt und dem Leiter des Regionalzentrums oder dem Leiter Service keine, mindestens seiner Eingruppierung entsprechende, andere Tätigkeit angeboten werden kann.

6. Zulagen für Leiter des Regionalzentrums und Leiter Service

Leiter der Regionalzentren und Leiter Service erhalten entsprechend der Größenordnung des Regionalzentrums eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage der jeweils nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

Zulagen werden nur gezahlt, wenn die Versichertenzahl jeweils am Ersten von mindestens 6 auf einander folgenden Monaten überschritten wurde.

Die Zulage entfällt, wenn die Versichertenzahl jeweils am Ersten von mindestens 6 auf einander folgenden Monaten unterschritten wurde. Entfällt demnach die Voraussetzung für den Anspruch, so endet die Zahlung mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 32 DAK-TV. Bei Aufgabe der Tätigkeit entfällt die Zulage mit Ablauf des Monats, in dem die Tätigkeit als Leiter eines Regionalzentrums oder Leiter Service endet.

Von einem Wegfall der Zulage aufgrund der Verringerung der Versichertenzahl wird beim Leiter des Regionalzentrums und Leiter Service abgesehen, wenn die Verringerung der Versichertenzahl aus organisatorischen Gründen (z.B. Ausgliederung für ein neu zu errichtendes Regionalzentrum) erfolgt und dem Leiter des Regionalzentrums und Leiter Service kein mindestens für die Zahlung der Zulage ein wie bisher entsprechend großes Regionalzentrum angeboten werden kann.

Die Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist jedoch zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig.

Bei Aufrückung in die nächst höhere Vergütungsgruppe besteht lediglich ein Anspruch auf die halbe Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe.

7. Steuerungszulage für Leiter des Regionalzentrums, Leiter Service und Leiter Versorgungsmanagement

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung einem Angestellten in Vollzeit mit folgenden Tätigkeiten eine kalendermonatliche Steuerungszulage gezahlt:

Stellentyp	Steuerungszulage in Höhe von xx €
Leiter eines Regionalzentrums mit bis zu 250.000 zu betreuenden Versicherten	250,00
Leiter eines Regionalzentrums mit mehr als 250.000 zu betreuenden Versicherten	300,00
Leiter Service	200,00
Leiter Versorgungsmanagement	200,00

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren sich die Steuerungszulagen in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

8. Kundenberater

Kundenberater, die beauftragt sind:

- in den Servicezentren und den angeschlossenen Servicestellen des eigenen Regionalzentrumsbereichs die Vertretung von Kundenberatern auszuüben oder
- im Ausnahmefall in der Kundenberatung in anderen Regionalzentrumsbereichen des eigenen Geschäftsgebietes oder anderen Geschäftsgebieten die Vertretung auszuüben,

werden in die Vergütungsgruppe 7 eingruppiert.

Die Anzahl dieses Stellentyps ist auf 20 % der Gesamtstellenzahl der Kundenberater des jeweiligen Regionalzentrums festgelegt.

Wird ein Kundenberater mit diesem Vertretungsauftrag aufgrund der Verringerung der Stellenanzahl auf einer niedrigerwertigen Stelle in der Kundenberatung eingesetzt, führt dies nicht zu einer Rückgruppierung, sofern der Vertretungsauftrag nicht einem anderen Mitarbeiter übertragen wird. Bei einer Erhöhung der Stellenzahl ist diesem Kundenberater dann jedoch wieder der Vertretungsauftrag zu übertragen.

9. Rückgruppierung bei Wegfall der Stellvertretung

Eine Rückgruppierung erfolgt nicht, sofern der Vertretungsauftrag aufgrund organisatorischer Veränderungen entfällt und dem Mitarbeiter keine, mindestens seiner Eingruppierung entsprechende, andere Tätigkeit angeboten werden kann.

10. Besitzstandsregelungen Sachbearbeiter

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass es sich bei diesem Tätigkeitsbeispiel um eine Besitzstandsregelung handelt.

11. Zulage für Schulungsleiter

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe von 125,00 € gezahlt. Diese Zulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig.

Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Zulage in gleichem Verhältnis. Während Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlung (z.B. arbeitsunfähig nach Ende der Entgeltfortzahlung, Mutterschutzfristen u. ä.) wird die Zulage nicht gezahlt.

Bei Altersteilzeitbeschäftigten wird die Zulage während der Arbeitsphase zu 100 v. H. ohne Aufstockung gezahlt. Während der Freistellungsphase wird sie nicht gezahlt.

12. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 3 Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag (FZMB)

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

- nicht belegt -

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“

Sachbearbeiter mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten 5 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter im Bereich „Arbeitgeber und Finanzen“ mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung ab dem sechsten Monat der Tätigkeit für weitere fünf Jahre der Tätigkeit

Sachbearbeiter im Bereich „Arbeitgeber und Finanzen“, der vor der Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse im Bereich „Arbeitgeber und Finanzen“ nachweist, in den ersten fünf Jahren der Tätigkeit

Sachbearbeiter im Bereich „Beitragsrückstand“ mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung vom sechsten bis achten Monat der Tätigkeit 1)

Sachbearbeiter im Bereich „Mitgliedschaften“ mit kaufmännischer, verwaltungsmäßiger oder vergleichbarer Ausbildung bzw. Berufspraxis außerhalb der Krankenversicherung vom sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Beitragsrückstände“ oder „Mitgliedschaften“, der vor der Einstellung bereits bei einem anderen Krankenversicherungsträger tätig war und Fachkenntnisse des zukünftigen Einsatzbereiches nachweist, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter die bisher als Bürokräfte eingesetzt waren und nach einer Qualifizierungsmaßnahme zum Sachbearbeiter im FZMB eingesetzt werden, in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit nach erfolgreicher Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, im sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, aus dem Kreis der Beschäftigten der Kasse, in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

Sachbearbeiter „Arbeitgeber und Finanzen“

Sachbearbeiter „Beitragsrückstand“ 1)

Sachbearbeiter „Mitgliedschaften“

Sachbearbeiter die bisher als Bürokräfte eingesetzt waren und nach einer Qualifizierungsmaßnahme zum Sachbearbeiter im FZMB eingesetzt werden, vom vierten bis fünften Monat der Tätigkeit, nach erfolgreicher Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“

Sachbearbeiter „sonstige Themen“ (z. B. Prüfung von Zahlstellen / Führen von Gesprächen und Schriftwechsel bei Verwaltungsverfahren im Bereich Widersprüche und SG-Verfahren), in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
Beispiele:

Sachbearbeiter, der in einer Dienststelle des Typs „BGSt – Typ A“ oder

„BGSt – Typ B“ als Sachbearbeiter in der Vergütungsgruppe 6, Sachbearbeiter im A/B-Bereich oder als Urlaubs- und Krankheitsvertreter tätig war 1)

Sachbearbeiter „sonstige Themen“ (z. B. Prüfung von Zahlstellen / Führen von Gesprächen und Schriftwechsel bei Verwaltungsverfahren im Bereich Widersprüche und SG-Verfahren)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 8 oder 9

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Schulungsleiter im FZMB

Schulungsleiter im FZMB, die zusätzlich zentrale Schulungsmaßnahmen durchführen 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 10

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung
Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter

1) siehe Protokollnotiz Nr. 7

Verg.Gr. 9 Beispiele:

- nicht belegt -

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter eines FZMB, mit bis zu 400.000 zu betreuenden Mitgliedern, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3, 5 und 6

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter eines FZMB, mit bis zu 400.000 zu betreuenden Mitgliedern 1)

Leiter eines FZMB, mit mehr als 400.000 zu betreuenden Mitgliedern, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 2)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3, 5 und 6

2) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 6

Verg.Gr. 12 Beispiele:

Leiter eines FZMB, mit mehr als 400.000 zu betreuenden Mitgliedern 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 5 und 6

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag (FZMB)

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5 zum DAK-TV

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Zulagen in Höhe der vollen Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine volle Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

5. Höhergruppierungen / Rückgruppierungen von Leitern der Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag

Höher- bzw. Rückgruppierungen von Leitern der Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag, die sich aus der Größenänderung des Fachzentrum Mitgliedschaft und Beitrag ergeben, sind nur durchzuführen, wenn die Grenze von 400.000 Mitgliedschaften jeweils am Ersten von mindestens 6 aufeinanderfolgenden Monaten über- bzw. unterschritten wurde.

Von einer Rückgruppierung aufgrund der Verringerung der Anzahl der zu betreuenden Mitglieder ist abzusehen, wenn die Verringerung der Mitgliederzahl aus organisatorischen Gründen (z.B. Änderung der Aufteilung der Zuständigkeitsgebiete) erfolgt und dem Leiter des Fachzentrums Mitgliedschaft und Beitrag keine, mindestens seiner Eingruppierung entsprechende, andere Tätigkeit angeboten werden kann.

6. Steuerungszulagen für den Leiter der Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung den Leitern von Fachzentren Mitgliedschaft und Beitrag eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 200,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

7. Vertretungszulage für die Gruppenleiter im FZMB

Der für die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Mitgliedschaft und Beitrag beauftragte Gruppenleiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur Vergütungsgruppe 9. Sofern die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Mitgliedschaft und Beitrag nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonats folgenden Kalendermonats.

8. Besitzstandsregelungen Sachbearbeiter

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass es sich bei diesem Tätigkeitsbeispiel um eine Besitzstandsregelung handelt.

9. Besitzstandsregelungen für ehemalige Sachbearbeiter Beitragsrückstandsgruppe

Sachbearbeiter, die in der bisherigen Organisation als Sachbearbeiter in den Beitragsrückstandsgruppen eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur Vergütungsgruppe 7 erhalten haben, erhalten diese Zulage weiterhin, solange sie als Sachbearbeiter in der Beitragsrückstandsbearbeitung tätig sind.

10. Zulage für Schulungsleiter

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe von 125,00 € gezahlt. Diese Zulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig.

Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Zulage in gleichem Verhältnis. Während Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlung (z.B. arbeitsunfähig nach Ende der Entgeltfortzahlung, Mutterschutzfristen u. ä.) wird die Zulage nicht gezahlt.

Bei Altersteilzeitbeschäftigten wird die Zulage während der Arbeitsphase zu 100 v. H. ohne Aufstockung gezahlt. Während der Freistellungsphase wird sie nicht gezahlt.

11. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 4 Fachzentren Regresse

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten 5 Monaten der Tätigkeit

Mitarbeiter „Interne Dienste“

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Arbeitsunfälle“ in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, im sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, aus dem Kreis der Beschäftigten der Kasse, in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Unfallfragebogen“ und „Teilungsabkommen“ in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
Beispiele:

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter „Arbeitsunfälle“ 1)

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“

Sachbearbeiter „Unfallfragebogen“ und „Teilungsabkommen“ 1)

Sachbearbeiter Regresse (Sach- und Rechtslage) in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
Beispiele:

Sachbearbeiter Regresse (Sach- und Rechtslage)

Spezialsachbearbeiter „Behandlungsfehler“ in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Spezialsachbearbeiter in der Gruppe Großschäden in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Spezialsachbearbeiter „Behandlungsfehler“

Spezialsachbearbeiter „Geburtsschäden“ in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Spezialsachbearbeiter in der Gruppe Großschäden

Spezialsachbearbeiter „Verhandler“ in der Gruppe Großschäden in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter „Arbeitsunfälle“ in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter „Haftpflichtunfälle“ in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter Regress Großschäden in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 8 bis 16 **Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung**

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Spezialsachbearbeiter „Geburtsschäden“

Spezialsachbearbeiter „Verhandler“ in der Gruppe Großschäden

Gruppenleiter „Arbeitsunfälle“

Gruppenleiter „Haftpflichtunfälle“

Gruppenleiter Regress Großschäden 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Jurist in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Jurist

Leiter des Fachzentrums Regresse in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 5

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter des Fachzentrums Regresse 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 5

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Fachzentren Regresse

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Zulagen in Höhe der vollen Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine volle Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

5. Steuerungszulagen für die Leiter der Fachzentren Regresse

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung den Leitern der Fachzentren Regresse eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 200,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

6. Vertretungszulage

Der für die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Regresse beauftragte Gruppenleiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe seines Tätigkeitsbeispiels, sofern er nicht aufgrund anderer Regelungen eine Zulage erhält oder höher eingruppiert ist, als nach seinem Tätigkeitsbeispiel vorgesehen. Sofern die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Regresse nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

7. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.“

E. 5 Hilfsmittelkompetenzzentren

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiel:

Bürokraft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Bürokraft

Sachbearbeiter Rechnungsprüfung in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter Rechnungsprüfung

Sachbearbeiter Hilfsmittel

Sachbearbeiter der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter Hilfsmittel nach 1jähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit bei der Kasse

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben

Beispiele:

Gruppenleiter Hilfsmittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter Hilfsmittel

Verg.Gr. 9 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter eines Hilfsmittelkompetenzzentrums in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 4

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter eines Hilfsmittelkompetenzzentrums 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 4

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Hilfsmittelkompetenzzentren

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Steuerungszulagen für Leiter der Hilfsmittelkompetenzzentren

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung den Leitern der Hilfsmittelkompetenzzentren eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 200,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerzulage besteht bzw. diese anzupassen ist.“

5. Vertretungszulage

Der für die Vertretung des Leiters des Hilfsmittelkompetenzzentrums beauftragte Mitarbeiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe seines Tätigkeitsbeispiels, sofern er nicht aufgrund anderer Regelungen eine Zulage erhält oder höher eingruppiert ist, als nach seinem Tätigkeitsbeispiel vorgesehen. Sofern die Vertretung des Leiters des Hilfsmittelkompetenzzentrums nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

6. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 6 Arznei- und Heilmittelfachzentrum

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiel:

Bürokraft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Bürokraft

Sachbearbeiter Arzneimittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter Heilmittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter Rechnungsprüfung in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter Arzneimittel

Sachbearbeiter Arzneimittel, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

Sachbearbeiter Heilmittel

Sachbearbeiter Heilmittel, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, im sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit aus dem Kreis der Beschäftigten der Kasse rekrutiert wurde, in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter Rechnungsprüfung

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter Arzneimittel nach einjähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter Arzneimittel, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit bei der Kasse

Sachbearbeiter Heilmittel nach einjähriger Tätigkeit

Sachbearbeiter Heilmittel, der bei der Einstellung entsprechende Fachkenntnisse nachweist, nach 6monatiger Tätigkeit bei der Kasse

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“

Verg. Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Spezialsachbearbeiter Arzneimittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg.Gr. 6 herausheben

Beispiele:

Spezialsachbearbeiter Arzneimittel

Gruppenleiter Heilmittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 8 bis 16: Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter Arzneimittel in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter Heilmittel

Verg.Gr. 9: Beispiele:

Apotheker als Teamleiter im Bereich Leistungsentscheidung

Gruppenleiter mit der Funktion des Beratungsapothekers in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter Arzneimittel

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Gruppenleiter mit der Funktion des Beratungsapothekers

Leiter des Arznei- und Heilmittelfachzentrums in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 4

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter des Arznei- und Heilmittelfachzentrums 1)

1) siehe Protokollnotizen Nr. 3 und 4

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Arznei- und Heilmittelfachzentrum

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Steuerungszulagen für den Leiter des Arznei- und Heilmittelfachzentrums

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2011. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung dem Leiter des Arznei- und Heilmittelfachzentrums eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 200,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerzulage besteht bzw. diese anzupassen ist.“

5. Vertretungszulage

Der mit der Vertretung des Leiters des Arznei- und Heilmittelfachzentrum beauftragte Mitarbeiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe seines Tätigkeitsbeispiels, sofern er nicht aufgrund anderer Regelungen eine Zulage erhält oder höher eingruppiert ist als nach seinem Tätigkeitsbeispiel vorgesehen. Sofern die Vertretung des Leiters des Arznei- und Heilmittelfachzentrum nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

6. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 7 Digitalisierungszentrum

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

Mitarbeiter Postbearbeitung und Digitalisierung

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter Clearing in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter Clearing

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter Administration in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter Administration

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Gruppenleiter Clearing in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter Produktion in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Gruppenleiter Clearing

Gruppenleiter Produktion

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Leiter des Digitalisierungszentrums in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Leiter des Digitalisierungszentrums

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Digitalisierungszentren

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Vertretungszulage

Der für die Vertretung des Leiters des Digitalisierungszentrums beauftragte Mitarbeiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächsthöheren Vergütungsgruppe seines Tätigkeitsbeispiels, sofern er nicht aufgrund anderer Regelungen eine Zulage erhält oder höher eingruppiert ist als nach seinem Tätigkeitsbeispiel vorgesehen. Sofern die Vertretung des Leiters des Digitalisierungszentrums nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

4. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 8 Geschäftsgebiet

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

- nicht belegt -

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Assistent des Leiters des Geschäftsgebiets in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Assistent Marketing Administration in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Bürokräft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Assistent des Leiters des Geschäftsgebiets 1)

Assistent Marketing Administration

Bürokräft

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

- nicht belegt -

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Medienassistent in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Medienassistent

Referent Marketing in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

RSAV-DMP-Ansprechpartner in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben

Beispiele:

Referent Marketing

RSAV-DMP-Ansprechpartner

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Leiter Marketing in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Referent des Leiters des Geschäftsgebiets in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Regionalcontroller in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Leiter Marketing

Referent des Leiters des Geschäftsgebiets

Regionalcontroller

Verg.Gr. 10 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 11 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 12 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 13 Beispiele:

Leiter des Geschäftsgebietes in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 14 Beispiele:

Leiter des Geschäftsgebietes 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Geschäftsgebiet

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der vollen Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um eine Eingruppierung handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine volle Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Steuerungszulagen für den Leiter des Geschäftsgebietes

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsmessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr **2012**. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung dem Leiter des Geschäftsgebietes eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 250,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

5. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 9 Fachzentrum Kieferorthopädie

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“

Sachbearbeiter mit dem Schwerpunkt Datenerfassung in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter mit dem Schwerpunkt Datenerfassung

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter

Spezialsachbearbeiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 1)

Spezialsachbearbeiter

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Verg.Gr. 9 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter des Fachzentrums Kieferorthopädie, in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3 und 4

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter des Fachzentrums Kieferorthopädie

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3 und 4

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Fachzentrum Kieferorthopädie

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Steuerungszulagen für den Leiter des Fachzentrums Kieferorthopädie

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2012. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung dem Leiter des Fachzentrums Kieferorthopädie eine kalendermonatliche Steuerungszulage in Höhe von 200,00 € gezahlt.

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert sich die Steuerungszulage in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerzulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

5. Vertretungszulage

Der für die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Kieferorthopädie beauftragte Gruppenleiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächsthöheren Vergütungsgruppe seines Tätigkeitsbeispiels, sofern er nicht aufgrund anderer Regelungen eine Zulage erhält oder höher eingruppiert ist als nach seinem Tätigkeitsbeispiel vorgesehen. Sofern die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Kieferorthopädie nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

6. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 10 Fachzentrum stationäre Leistungen

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, in den ersten fünf Monaten der Tätigkeit

Assistent Rechnungsprüfung in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Mitarbeiter Interne Dienste

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Assistent Rechnungsprüfung

Rechnungsprüfer in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, der für diese Tätigkeit von außerhalb der Kasse eingestellt wurde, im sechsten bis achten Monat der Tätigkeit

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“, aus dem Kreis der Beschäftigten der Kasse, in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Medizinischer Rechnungsprüfer in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Rechnungsprüfer

Sachbearbeiter „Personal und Assistenz“

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Medizinischer Rechnungsprüfer

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben

Beispiele:

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter 1)

Referent Abrechnungswesen in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Medizincontroller in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Referent Abrechnungswesen 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter des Fachzentrums stationäre Leistungen in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Medizincontroller 2)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3 und 4

2) siehe Protokollnotiz Nr. 4

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter des Fachzentrums stationäre Leistungen 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3 und 4

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Fachzentrum stationäre Leistungen

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Zulagen in Höhe der halben Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine halbe Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der halben Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

4. Steuerungszulage für Leiter des Fachzentrums stationäre Leistungen, Medizincontroller, Referenten Abrechnungswesen und Gruppenleiter

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2012. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung einem Angestellten in Vollzeit mit folgenden Tätigkeiten eine kalendermonatliche Steuerungszulage gezahlt:

Stellentyp	Steuerungszulage in €
Leiter des Fachzentrums stationäre Leistungen	200,00
Medizincontroller	200,00
Referenten Abrechnungswesen	200,00
Gruppenleiter	200,00

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren sich die Steuerungszulagen in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

5. Vertretungszulage

Der für die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Stationäre Leistungen beauftragte Mitarbeiter erhält eine zusatzversorgungspflichtige und ruhegeldfähige Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächsthöheren Vergütungsgruppe. Sofern die Vertretung des Leiters des Fachzentrums Stationäre Leistungen nicht mehr ausgeübt wird, entfällt die Vertretungszulage mit dem Ersten des auf den Beendigungsmonat folgenden Kalendermonats.

6. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 11 Vertragsgebiete

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“ in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Mitarbeiter „Interne Dienste“

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter in den ersten drei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben in den ersten drei Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 3

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben

Beispiele:

Datenmanager in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Datenmanager

Gruppenleiter

Vertragsmanager in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Verg.Gr. 9 Beispiele:

Stellvertreter des Leiters des Vertragsgebietes in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

Vertragsmanager 2)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4 und 5

2) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Stellvertreter des Leiters des Vertragsgebietes 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 4 und 5

Verg.Gr. 11 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 12 Beispiele:

nicht belegt

Verg.Gr. 13 Beispiele:

Leiter des Vertragsgebietes in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Verg.Gr. 14 Beispiele:

Leiter des Vertragsgebietes 1)

1) siehe Protokollnotiz Nr. 5

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Vertragsgebiete

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. nicht belegt

3. Anzahl der Sachbearbeiterstellen mit besonderen Leistungen je Dienststelle

Die Anzahl der Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben in den einzelnen Vertragsgebieten richtet sich wie folgt nach der Anzahl der Sachbearbeiterstellen in der Dienststelle:

Anzahl der Sachbearbeiterstellen in der Dienststelle...	...ergibt xx Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben in der Dienststelle
...bis 4,9 Stellen...	1
...ab 5,0 Stellen...	2

Die Verringerung der Anzahl der Sachbearbeiterstellen führt nicht zur Rückgruppierung des bisherigen Sachbearbeiters mit besonderen Aufgaben. Bei einer Erhöhung der Anzahl der Sachbearbeiterstellen ist der ehemalige Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben wieder einzusetzen.

4. Zulagen in Höhe der vollen Aufrückungszulage

Zusätzlich zur Grundvergütung wird eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulage zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt. Die Zulage ist kein Bestandteil der Grundvergütung, sie ist aber zusatzversorgungspflichtig und ruhegeldfähig. Die Zulage ist hinsichtlich ihres Entzuges so zu behandeln, als wenn es sich um Eingruppierungen handeln würde. Bei unkündbaren Beschäftigten wird die Zulage nicht entzogen. Werden kündbare Beschäftigte, die zu ihrer Grundvergütung eine volle Aufrückungszulage erhalten, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 2 Absatz 1 der Anlage 12 zum DAK-TV in Verbindung mit § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV rückgruppiert, wird zur dann maßgeblichen Vergütungsgruppe eine Zulage in Höhe der vollen Aufrückungszulagen zur nächst höheren Vergütungsgruppe gezahlt.

5. Steuerungszulage für Leiter der Vertragsgebiete, Stellvertretende Leiter der Vertragsgebiete und für Vertragsmanager

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Vorliegen nachvollziehbarer Parameter zur Erfolgsbemessung, eine erfolgsorientierte Vergütung zu vereinbaren. Ziel ist die Zahlung einer ersten variablen Vergütung im Jahr 2012. Bis zur Einführung einer erfolgsorientierten Vergütung wird anstelle der erfolgsorientierten Vergütung einem Angestellten in Vollzeit mit folgenden Tätigkeiten eine kalendermonatliche Steuerungszulage gezahlt:

Stellentyp	Steuerungszulage in €
Leiter der Vertragsgebiete, in deren Dienststelle mehr als 20 volle Stellen angesiedelt sind	250,00
Leiter der Vertragsgebiete, in deren Dienststellen bis zu 20 volle Stellen angesiedelt sind	125,00
Stellvertretende Leiter der Vertragsgebiet in deren Dienststelle mehr als 20 volle Stellen angesiedelt sind	200,00
Stellvertretende Leiter der Vertragsgebiet in deren Dienststellen bis zu 20 volle Stellen angesiedelt sind	100,00
Vertragsmanager	200,00

Die Steuerungszulagen sind kein Bestandteil der Grundvergütung, sie sind aber zusatzversorgungspflichtig bzw. ruhegeldfähig. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren sich die Steuerungszulagen in gleichem Verhältnis.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Steuerungszulage kein Richtwert für die Höhe der einzuführenden erfolgsorientierten Vergütung darstellt.

Angestellte, die in einer Vergütungsgruppe eingruppiert sind, die über der Eingruppierung einer Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag liegt, erhalten die Steuerungszulage nur in der Höhe gezahlt, soweit der Betrag (Grundvergütung zuzüglich ggf. zu zahlender Zulage zuzüglich der Steuerungszulage), der sich bei einer Rückgruppierung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nach diesem Tarifvertrag ergibt oder ergeben würde, nicht überschritten wird.

Jeweils zum Zeitpunkt von Veränderungen der Höhe der tatsächlich zu zahlenden Grundvergütung ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf eine Steuerungszulage besteht bzw. diese anzupassen ist.

6. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

E. 12 Personalgeschäftsstelle

Verg.Gr. 1: Tätigkeiten vorwiegend mechanischer Art

Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 2: Tätigkeiten einfacher Art

Beispiele:

Bürokraft in den ersten zwei Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 3: Tätigkeiten, die ausreichende Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Bürokraft

Verg.Gr. 4: Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 5: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

Beispiele:

Sachbearbeiter

Sachbearbeiter Beihilfe

Verg.Gr. 6: Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 7: Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeiten des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Verg. Gr. 6 herausheben
Beispiele:

Gruppenleiter in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 8 bis 16 Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Verg.Gr. 8 Beispiele:

Gruppenleiter

Verg.Gr. 9 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 10 Beispiele:

Leiter der Personalgeschäftsstelle in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit

Verg.Gr. 11 Beispiele:

Leiter der Personalgeschäftsstelle

Verg.Gr. 12 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 13 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 14 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 15 Beispiele:

- nicht besetzt -

Verg.Gr. 16 Beispiele:

- nicht besetzt -

Protokollnotizen zum Unterabschnitt Personalgeschäftsstelle

1. Zeitpunkt der Eingruppierung/der Zahlung einer Zulage nach Anlage 5

Beginnt der Einsatz eines bei der Kasse beschäftigten Angestellten bis einschließlich des Fünfzehnten eines Kalendermonats mit einer neuen Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 zum DAK-TV, so gilt die Tätigkeit als mit dem Ersten des Monats begonnen. Beginnt der Einsatz ab dem Sechzehnten eines Kalendermonats, so gilt die neue Tätigkeit gemäß den Tätigkeitsbeispielen nach Anlage 5 als mit dem Ersten des auf den Einsatzmonat folgenden Kalendermonats begonnen.

2. Besitzstandsregelungen in Verbindung mit der Anlage 12 zum DAK-TV

Es gilt die Anlage 12 zum DAK-TV einschließlich der gemäß § 10 der Anlage 12 zum DAK-TV zu treffenden bzw. getroffenen Regelungen.

Abweichend von den Regelungen des § 8 Absatz 3 der Anlage 12 zum DAK-TV erfolgt keine Rückgruppierung eines Beschäftigten bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes als Folge der Maßnahmen des Umorganisationsprozesses ProDAK. Zulagen, die aufgrund der Tätigkeitsbeispiele in der Anlage 5 zum EKT (Stand 01.11.2004) zu zahlen sind, bleiben erhalten.

**Inkrafttreten und Vertragsdauer (auszugsweise)
der Anlage 5 - Tätigkeitsmerkmale -**

1. Abschnitt A – Untere Gliederungsebene

- Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h zum EKT -

Der Abschnitt wurde durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h zum DAK – TV ersatzlos gestrichen.

2. Abschnitt B/Landesgeschäftsstellen

- Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h zum EKT -

Der Abschnitt wurde durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h zum DAK – TV ersatzlos gestrichen.

3. Abschnitt C/Hauptgeschäftsstelle

- Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 f zum EKT -

Inkrafttreten

Die durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 f geänderte Fassung der Anlage 5 zum EKT

- Abschnitt C - tritt am 1. September 2007 in Kraft.

Kündigung

Die vorliegende Fassung der Anlage 5 zum EKT - Abschnitt C - kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

4. Abschnitt D/Kureinrichtungen und Bildungszentrum

- Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b zum EKT -

Inkrafttreten/ Kündigung

Die durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 b geänderte Fassung der Anlage 5 zum EKT

- Abschnitt D - tritt am 1. Februar 1998 in Kraft.

Die vorliegende Fassung der Anlage 5 zum EKT - Abschnitt D - kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres frühestens zum 31. März 2001 gekündigt werden.

5. Abschnitt E/DAK Neuorganisation

- Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h zum EKT -

Inkrafttreten/ Kündigung

Die durch den Ergänzungstarifvertrag Nr. 4 h geänderte Fassung der Anlage 5 zum EKT

- Abschnitt E - tritt am 01.03.2011 in Kraft.

Die vorliegende Fassung der Anlage 5 zum EKT – Abschnitt E – kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres frühestens zum 31.12.2011 gekündigt werden.