



Tarifvertrag Sozialkontor

2018 / 2019

Impressum

BHH Sozialkontor gGmbH
Geschäftsführer Kay Nernheim
Holzdamm 53
20099 Hamburg
T: 040 / 227 227-0
www.bhh-sozialkontor.de
www.pflege-im-sozialkontor.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Hamburg
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Arnold Rekitke
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
T: 040 / 89 06 15 – 730
gesundheit-soziales-hamburg.verdi.de
www.facebook.com/verdi.Hamburg.Fachbereich3

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten den neuen **Tarifvertrag Sozialkontor** in den Händen. Nicht nur in der Gestaltung, vor allem auch inhaltlich werden Sie große Veränderungen bemerken. Es ist uns gelungen, die drei bisher getrennten Verträge (Manteltarifvertrag, Entgeltordnung und Überleitung) zu einem Tarifvertrag zusammenzuführen. Dies erleichtert die Lesbarkeit deutlich.

Inhaltliche Schwerpunkte

- › Es gibt Verbesserungen für Auszubildende z.B. durch die Angleichung der Urlaubsansprüche.
- › Bei den Arbeitszeitkonten wechseln wir vom langen Verteilzeitraum eines Jahres auf Quartale. Hiervon versprechen wir uns eine Verbesserung der Planung wie auch eine Verminderung von Belastungen.
- › Bei der Nacharbeit gibt es deutlich höhere Zuschläge und Zusatzurlaub.
- › Für Beschäftigte mit langjähriger Erfahrung gibt es wieder eine vierte Entgeltstufe.
- › Für junge Menschen, die neu zu uns kommen, bietet die neue Tabellenstruktur (ab Dezember 2018) gezielte deutliche Einkommensverbesserungen.

Einzelne Regelungen zeigen, dass viele Geschäftsbereiche des Sozialkontor sich gerade in einer Zeit des Übergangs befinden. So wird die gewohnte Unterscheidung von ambulant und stationär bald aufgehoben. Daher werden ab jetzt z.B. auch hauswirtschaftliche Eingruppierungsmerkmale zusammengeführt.

Die deutliche Verbesserung der Entgelttabelle (ab Dezember 2018), wie auch die Anpassung der Wochenarbeitszeit betonen die Notwendigkeit, an die im Arbeitsmarkt herrschenden tariflichen Bedingungen anzuschließen.

Durch die Veränderungen in Eingliederungshilfe und Pflege mit ihren Entwicklungspotentialen haben wir die Entgeltordnung dreigeteilt in

- Allgemeiner Teil
- Pflege
- Eingliederungshilfe.

Als Bonus für die ver.di-Mitglieder ist der Erholungsbeihilfetarifvertrag erneuert worden. Wer die Voraussetzungen für den Geldbetrag nicht erfüllt, kann nun auch Zusatzurlaub wählen.

Wir danken allen an diesen Tarifverhandlungen Beteiligten ganz herzlich!

Heinz Renno
BHH Sozialkontor

Dr. Arnold Rekitke
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

Inhalt

Teil I Allgemeiner Teil	6
§ 1 Geltungsbereich	6
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	7
§ 3 Sonderregelungen für Auszubildende	7
§ 4 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	8
§ 5 Allgemeine Arbeitsbedingungen	8
§ 6 Ärztliche Untersuchung	9
§ 7 Versetzung	9
§ 8 Arbeitszeit	9
§ 9 Überstunden, Mehrarbeit	12
§ 10 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst	12
§ 11 Arbeitszeitkonto	13
§ 12 Teilzeitbeschäftigung	14
§ 13 Zeitzuschläge	14
§ 14 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	15
§ 15 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	16
§ 16 Jahressonderzahlung	17
§ 17 Erholungsurlaub	17
§ 18 Sonderurlaub	18
§ 19 Zusatzurlaub	18
§ 20 Tätigkeitsjahre	19
§ 21 Reisekosten	19
§ 22 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	19
§ 23 Kündigung	20
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	20
§ 25 Ausschlussfrist	21
Teil II Entgelt und Eingruppierung	22
§ 26 Entgeltgrundlagen	22
§ 27 Entgeltordnung	23
Abteilung A - Allgemein	24
Abteilung P – Pflege	31
Abteilung EH - Eingliederungshilfe	35
§ 28 Entgelttabellen der Abteilungen A, P und EH	41

Teil III Überleitung und Inkrafttreten	45
§ 29 Übergangsregelungen	45
§ 30 Einmalzahlung	45
§ 31 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	46

Erholungsbeihilfetarifvertrag für BHH Sozialkontor gGmbH

§ 1 Geltungsbereich	47
§ 2 Erholungsbeihilfe	47
§ 3 Zahlung, Pauschalversteuerung	48
§ 4 Nichtanrechnung auf andere Leistungen	48
§ 5 Nachweis der Mitgliedschaft	48
§ 6 Teilzeitbeschäftigte	48
§ 7 Wahl von Zusatzurlaub	48
§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	49

Tarifvertrag für die BHH Sozialkontor gGmbH (TV Sozialkontor)

vom 18. Dezember 2017

Zwischen
der **BHH Sozialkontor gGmbH**

- einerseits -

und
ver.di – der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Teil I Allgemeiner Teil

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten in der BHH Sozialkontor gGmbH und ersetzt den Manteltarifvertrag Pflege, Eingliederungshilfe und Therapie (MTV PET) vom 19. Mai 2011 in der Fassung des ersten Änderungstarifvertrages vom 23. November 2015, den Entgelttarifvertrag Pflege, Eingliederungshilfe und Therapie für BHH Sozialkontor gGmbH (ETV PET BHH) vom 19. Mai 2011 in der Fassung des zweiten Änderungstarifvertrages vom 23. November 2015 und den Überleitungstarifvertrag Pflege, Eingliederungshilfe und Therapie für BHH Sozialkontor gGmbH (ÜTV PET BHH) vom 19. Mai 2011 in der Fassung des ersten Änderungstarifvertrages vom 23. November 2015.

Protokollnotiz zu § 1: Im Folgenden wird regelmäßig der Begriff „Beschäftigte“ im Plural verwendet. Wenn es wegen der Eindeutigkeit notwendig ist, wird immer nur das männliche Geschlecht für die Person der Beschäftigten gewählt. Dies umfasst Frauen und Männer in gleicher Weise. Das gleiche gilt für Begriffe der Voll- oder Teilzeitbeschäftigten.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

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

§ 3

Sonderregelungen für Auszubildende

- (1) Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis sich nach dem BBiG oder nach dem Altenpflegegesetz richtet, findet dieser Tarifvertrag ausschließlich im Rahmen der nachfolgenden Absätze Anwendung.
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildungsbetriebes gezahlte Entgelt.
- (3) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgeblichen Bestimmungen des TV Sozialkontor.
- (4) Auszubildende erhalten im Kalenderjahr 2018 28 Tage, im Kalenderjahr 2019 29 Tage, ab 2020 30 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2). Im Übrigen gilt § 17. Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend und nur während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (5) Auszubildende, die am 01. Juni noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld). Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld). Es gelten dabei die Regelungen des § 16 sinngemäß.

- 6) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Bestehen der Prüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- 7) Die Probezeit beträgt 4 Monate; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- 8) Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende mit Ausnahme der nachfolgenden Regelungen:
§ 12 Teilzeitbeschäftigung,
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

§ 4

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.
- (2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit.
- (3) Die Probezeit entfällt bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis beim BHH Sozialkontor im Anschluss an die Ausbildung.

§ 5

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Das gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) Das Verlassen des Arbeitsortes mit Ausnahme der Pausen ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Verlassens zu unterrichten.
- (3) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus. Näheres wird in der Datenschutzerklärung geregelt, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist.
- (4) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen oder fordern. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (5) Nebentätigkeiten, die üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, haben die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen

Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

- (6) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) unaufgefordert schriftlich anzuzeigen. Der jeweils letzte Stand ist dabei verbindliche Grundlage.
- (8) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Unterlagen und Gegenstände unverzüglich herauszugeben.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

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

§ 7 Versetzung

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

§ 8 Arbeitszeit

- (1) ¹Die tarifliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden in der Woche und verteilt sich grundsätzlich auf durchschnittlich 5 Arbeitstage in der Woche. ² Ab 2019 verändert sich die Arbeitszeit nach Satz 1 auf 38,75 Stunden in der Woche. ³Die individuelle Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird entsprechend anteilig festgelegt. ⁴Auch hier gilt grundsätzlich die durchschnittliche Fünf-Tage-Woche.
- (2) ¹Abweichend von Absatz (1) Satz 2 gilt für das Jahr 2019 für die Beschäftigten im Senator-Neumann-Heim und Haus Beerboom, die in den Abteilungen P und EH eingruppiert sind, eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,00 Stunden.
- (3) ¹Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeit innerhalb eines Quartals

flexibel verteilt werden (Verteilzeitraum).²Hierüber ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen. ³Der individuelle Einsatz der Beschäftigten erfolgt entsprechend der jeweils gültigen Personaleinsatzplanung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. ⁴Die Arbeitszeit wird nach Möglichkeit 4 Wochen, mindestens jedoch 2 Wochen vor Arbeitsbeginn angekündigt, soweit durch Betriebsvereinbarung keine Abweichung vereinbart ist. ⁵Die Interessen und persönlichen Belange sind beim Erstellen der Personaleinsatzplanung angemessen zu berücksichtigen. ⁶Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitbeschäftigten 2018 mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,7 Stunden arbeitstäglich, ab 2019 mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,75 Stunden arbeitstäglich (für Beschäftigte gemäß Absatz 2 nur 2019 entsprechend 7,60 Stunden), bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend. ⁷Grundlage für die Berechnung des Entgelts ist dabei das Monatsentgelt.

- (4) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- (5) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen, um die planmäßig ausfallenden Stunden. ²Ist keine Arbeitszeit verplant, so tritt an die Stelle des Plans der Wert für ein Fünftel der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. ³(Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten).
- (6) ¹Die Beschäftigten sind bei Bedarf zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Im Übrigen gilt für Teilzeitbeschäftigte § 12 Absatz 2.
- (7) ¹Den Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. ²Bei Sonn- und Feiertagsarbeit haben die Beschäftigten einen Anspruch auf zwei freie Sonntage im Monat, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen.
- (8) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Dies ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Zeiten für direkte Wege zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeit.
- (9) Im Falle von Schichtarbeit beginnt und endet die Arbeitszeit arbeitsbereit am Arbeitsplatz oder Ort einer Übergabe. Soweit dabei das Tragen einer Arbeitskleidung gesetzlich oder vom Arbeitgeber vorgeschrieben ist, wird als pauschaler Ausgleich für die Umkleidezeit und Wege von und zur Umkleide ein Tag Freizeitausgleich in jedem Kalenderhalbjahr gewährt. Für die

Inanspruchnahme gelten die Regelungen des § 17 Absatz 4 und Absatz 6 entsprechend.

- (10) Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.
- (11) Die Zeit der Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit. Für die Arbeitsbereitschaft wird die Vergütung für 80% der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit der Arbeitsbereitschaft. Dabei kann die Arbeitszeit gemäß ArbZG § 7 (1) auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. In einer Betriebsvereinbarung können für Zeiten der Arbeitsbereitschaft zu Gunsten der Beschäftigten höhere Zeitzuschläge vereinbart werden.
- (12) Die nachstehenden Begriffe werden wie folgt definiert:

- **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht;

- **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird;

- **Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden zuschlagspflichtige Nachtarbeit gemäß § 13 Absatz 1 b) umfassen;

- **Arbeitsbereitschaft** ist eine Tätigkeit mit geminderter Arbeitsleistung, eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. Sie ist eine Form der Arbeit, die in größerem Umfang längere Zeitabschnitte enthält, in denen keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, aber Beschäftigte im Bedarfsfall ohne Aufforderung ihre Tätigkeit aufnehmen müssen. Sie ist an der Arbeitsstelle zu erbringen und kann nur angeordnet werden, wenn regelmäßig zu erwarten ist, dass mindestens zu einem Viertel und höchstens zur Hälfte der Arbeitszeit keine Arbeitsleistung zu erbringen ist;

- **Bereitschaftsdienst** ist die Verpflichtung der Beschäftigten, sich auch außerhalb der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. Bereitschaftsdienst ist vor oder nach der vertraglichen vereinbarten Arbeitszeit durchzuführen. Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes ist Arbeitszeit.

- zuschlagspflichtige **Abendarbeit** ist die Arbeit zwischen 20:00 und 23:00 Uhr

- zuschlagspflichtige **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr

- (13) Aus betrieblichen Gründen kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im

Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und 2a und des § 12 Arbeitszeitgesetz durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden durch Betriebsvereinbarung verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 9

Überstunden, Mehrarbeit

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

§ 10

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

- (1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Beschäftigten, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Beschäftigten auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,125, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Werden die Beschäftigten während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Rufbereitschaft darf höchstens für 10 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Beschäftigte in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.
- (3) Für den Bereitschaftsdienst wird die vertraglich vereinbarte Vergütung für die Hälfte der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit des Bereitschaftsdienstes. Bereitschaftsdienst darf höchstens fünfmal im Monat angeordnet werden, für die Teilnahme an Ferienfreizeiten können abweichende Regelungen getroffen werden (§11 (7)).
- (4) Durch Betriebsvereinbarung kann abweichend von § 10 Absatz 2 anstelle eines Freizeitausgleichs (Gutschrift Arbeitszeitkonto bzw. Faktorisierung) die Abgeltung geregelt werden. Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten nach § 10 Absatz 4 kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden

§ 11 Arbeitszeitkonto

- (1) Der Arbeitgeber führt für die Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Die Beschäftigten haben ein Einsichtsrecht. Näheres wird durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Plusstunden sind die Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden gemäß § 9 (1) und
- (2). Minusstunden sind die im Vergleich zur tariflichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verteilzeitraum gemäß § 8 (3) weniger geleisteten Arbeitsstunden.
- (3) ¹Am Ende des jeweiligen Verteilzeitraumes werden nicht ausgeglichene Plusstunden grundsätzlich ausbezahlt. ²Für jedes Kalenderjahr steht Teilzeitkräften mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 33 Stunden ein Wahlrecht auf Zeitausgleich zu. ³Diese Geltendmachung hat schriftlich zu Beginn eines Kalenderjahres (bis spätestens 15.2. eines Jahres) für das gesamte Jahr zu erfolgen. ⁴Nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen grundsätzlich am Ende des Verteilzeitraumes, allerdings werden bis zu 20 Minusstunden am Ende der ersten drei Quartale in das Folgequartal übertragen. ⁵Am Ende des Kalenderjahres werden höchstens fünf Minusstunden in das Folgejahr übertragen.
- (4) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Plusstunden bzw. Minusstunden bis zum Ausscheiden auszugleichen. ²Ist ein Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, werden bestehende Plusstunden ausgezahlt, noch bestehende Minusstunden verfallen. ³Wenn das Ausscheiden des Beschäftigten durch grob vertragswidriges Verhalten verursacht wird, werden Minusstunden mit dem letzten Entgelt verrechnet.
- (5) ¹Plusstunden werden am Ende des Verteilzeitraumes mit einem Zuschlag in Höhe von 25% ausbezahlt. ²Zuschlagspflichtige Plusstunden sind dabei nur die Arbeitsstunden, die den Wert von 16 Stunden am Ende des jeweiligen Verteilzeitraumes übersteigen.
- (6) ¹Für Arbeitszeit, die wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, werden den Beschäftigten die Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, die sie ohne den Arbeitsausfall gearbeitet hätten. ²Ist die Arbeitszeit nicht festgelegt, werden den Beschäftigten in diesem Fall für jeden Arbeitstag (Montag bis Freitag), für Urlaubstage oder bezahlte Sonderurlaubstage jeweils die Stunden, die der durchschnittlichen arbeitstäglichen Arbeitszeit gemäß § 8 (3) Satz 6 entsprechen, dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben; für Teilzeitkräfte ist jeweils die Arbeitszeit entsprechend dem vertraglich vereinbarten Anteil dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
- (7) ¹Die Arbeitszeitregeln für die Arbeit mit Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten und Seminaren werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. ²Dies schließt Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste und ggfs. Rufbereitschaft mit ein; dabei kann die Arbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz § 7 (1) auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 13 Zeitzuschläge

- (1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen für tatsächlich geleistete Arbeit:
 - a)

an Sonntagen	40% des Stundenentgelts
an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen	45% des Stundenentgelts
sowie am 24.12. und 31.12. jeweils ab 14 Uhr	45% des Stundenentgelts
 - b)

für Abendarbeit gem. § 8 Absatz 12	10% des Stundenentgelts
für Nachtarbeit gem. § 8 Absatz 12	25% des Stundenentgelts
- (2) Treffen mehrere Zuschläge nach Absatz 1 a) zusammen, so wird nur der höhere gezahlt.
- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Bei Bereitschaftsdienst werden abweichend von Satz 1 die Zeitzuschläge nach Absatz (1) b) Nachtarbeit gezahlt. Für die tatsächlich geleistete Arbeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 fällig.
- (4) Neben der Zahlung von Zeitzuschlägen für Abend- und Nachtarbeit werden Zusatzurlaube gemäß § 19 gewährt.

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Bei Erkrankung ist dem Arbeitgeber hierüber unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dies gilt entsprechend bei Fortsetzungserkrankungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab dem 1. Tag der Erkrankung die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.
- (2) Den Beschäftigten ist in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit das Entgelt vom ersten Tag an bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus, zu zahlen. Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Als fortzuzahlendes Entgelt im Sinne des Absatzes 2 gilt das den Beschäftigten in der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt. Nicht einzubeziehen sind Zeitzuschläge, Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütung, Jahressonderzahlungen, Jahrestantiemen und betriebliche Sonderzahlungen, Krankengeldzuschüsse und sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
- (4) Bei längerer Krankheit ist den Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als 7 Jahre angehören, ab der siebten Woche bis maximal zum Ende der 26. Woche, höchstens 20 Wochen im Kalenderjahr, ein Zuschuss zum Krankengeld (SGB V), Übergangsgeld (SGB VI) bzw. Verletztengeld (SGB VII) (jeweils Stand 1.7.2011) zu zahlen. Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt im Sinne des Absatzes 5 der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, und dem um die Sozialversicherungsbeiträge verminderten Krankengeld bzw. Verletztengeld.
Bei Beschäftigten, die kein Krankengeld beziehen, ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtig Beschäftigte, vermindert um die Sozialversicherungsbeiträge, und dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt im Sinne des Absatzes 5 der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, zu zahlen.
- (5) Grundlage für die Berechnung des Zuschusses ist das Bruttoentgelt ohne Zeitzuschläge, Vergütungen von Überstunden und Mehrarbeit (§ 9 Absatz 6), Jahressonderzahlungen, Jahrestantiemen und betriebliche Sonderzahlungen, Krankengeldzuschüsse und sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Das Bruttoentgelt wird bei der Berechnung des Zuschusses nur bis zur Höhe der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung berücksichtigt.

- (6) Krankengeldzuschüsse sind zum gleichen Zeitpunkt wie das Monatsentgelt zu zahlen, wenn vom Beschäftigten die notwendigen Unterlagen rechtzeitig zur Abrechnung zur Verfügung gestellt wurden. Ansonsten erfolgt eine Nachberechnung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

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

§ 15

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

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

² Gewerkschaftsmitglieder erhalten zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen unter den gleichen Voraussetzungen bis zu zwei Tagen Arbeitsbefreiung. ³ Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, bzw. landesrechtlicher Ordnungen, Schulvorständen

sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften kann den Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 (3) gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 16 Jahressonderzahlung

- (1) In jedem Kalenderjahr erfolgen Jahressonderzahlungen, die in der Summe 80% eines Monatsgehalts betragen können. Diese teilen sich in ein Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld auf.
- (2) Zum 31. Mai wird eine Brutto-Zahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen vier Kalendermonate gezahlt (Urlaubsgeld). Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres. Vergütungen innerhalb der Probezeit werden dabei nicht berücksichtigt. Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis in der Zeit vor dem 31. Juli ist die Jahressonderzahlung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht bei betriebsbedingten Kündigungen und bei einem Renteneintritt gemäß § 24.
- (3) Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. Juli aufgrund von Fristablauf ist diese Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) ebenfalls zurückzuzahlen.
- (4) Zum 30. November wird eine Brutto-Zahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen acht Kalendermonate gezahlt (Weihnachtsgeld). Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres. Vergütungen innerhalb der Probezeit werden dabei nicht berücksichtigt. Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis in der Zeit vor dem 31. März des Folgejahres ist die Jahressonderzahlung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht bei betriebsbedingten Kündigungen und bei einem Renteneintritt gemäß § 24.
- (5) Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. März des folgenden Jahres aufgrund von Fristablauf ist diese Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) ebenfalls zurückzuzahlen.

§ 17 Erholungsurlaub

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
- (2) Im Eintritts- und Austrittsjahr erhalten die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die

mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.

- (3) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird am letzten Werktag eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt.
- (4) Bei der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch der Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub erteilt.
- (5) Konnten die Beschäftigten den gesetzlichen Mindesturlaub während des Urlaubsjahres ganz oder teilweise aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen, z.B. weil sie während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt waren und haben sie deshalb auf Grund der gesetzlichen Vorschriften Urlaubsansprüche ins Folgejahr übertragen, muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Ist dies wegen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so haben sie die Erteilung des übertragenen Urlaubs innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit schriftlich geltend zu machen. Die Beschäftigten sind darüber zu informieren. Die Versäumung der Frist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (6) Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch verfällt mit dem Ablauf des Kalenderjahres. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkt nicht mehr genommen werden, so muss er bis 31.3. des Folgejahres angetreten werden, andernfalls verfällt er. Konnte der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht genommen werden, so muss er bis zum 31.5. des Folgejahres angetreten werden.

§ 18 Sonderurlaub

Die Beschäftigten können Sonderurlaub ohne Vergütungsanspruch erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

§ 19 Zusatzurlaub

- (1) Die Beschäftigten erhalten bei einer Leistung von mindestens
 - 150 Nachtarbeitsstunden im Jahr einen Tag Zusatzurlaub im Kalenderjahr,
 - 300 Nachtarbeitsstunden im Jahr zwei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- (2) Zur Berechnung (Stichtag 31.10.) dienen die letzten 12 Kalendermonate vor dem 31.10.
- (3) Bei Anwendung des Absatzes 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

- (4) Ein nach den obenstehenden Regeln ermittelter Zusatzurlaub ist im Folgejahr fällig.

§ 20 Tätigkeitsjahre

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

§ 21 Reisekosten

Die Erstattung von Reisekosten erfolgt unter Berücksichtigung der jeweils geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 22 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

§ 23 Kündigung

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

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

§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das für sie maßgebliche Lebensjahr für den ungekürzten Bezug zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvereinbarung).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine gemäß § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende dienstliche

beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

- (4) Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenanspruch oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 6 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 25 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Teil II Entgelt und Eingruppierung

§ 26 Entgeltgrundlagen

- (1) ¹Die Beschäftigten sind in die Entgeltgruppe der Abteilung A, Abteilung P oder Abteilung EH eingruppiert, deren Beschreibung und ggf. konkretisiertes Beispiel der von ihnen überwiegend ausgeübten und vom Arbeitgeber gemäß den vertraglichen Vereinbarungen übertragenen Tätigkeit entspricht. ²Die Einordnung in eine Entgeltstufe erfolgt aufgrund der Tätigkeitsjahre (§ 20). ³Entgeltgruppe und -stufe werden für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet.
- (2) ¹Die Entgeltgruppen ergeben sich aus § 27.
- (3) ¹Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen werden im § 27 festgelegt. ²Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:
- | | |
|---------------------------------------------|-----------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses | 1. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von drei Tätigkeitsjahren | 2. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von sieben Tätigkeitsjahren | 3. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von zwölf Tätigkeitsjahren | 4. Entgeltstufe |
- ³Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Beschäftigten eingruppiert sind, werden für die Feststellung der Entgeltstufe bis zu drei Jahre Berufserfahrung als Tätigkeitsjahre anerkannt. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Entgeltstufen mit einem Erfahrungszuwachs verbunden sind.
- (4) ¹Beschäftigte, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Beschäftigte, die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung, sofern in § 27 keine andere Regelung vereinbart ist.
- (5) ¹Im Falle einer Höhergruppierung wird stufengleich unter Mitnahme der Stufenlaufzeit eingruppiert. ²Der Absatz (1) Satz 3 findet Anwendung.
- (6) ¹Zeiten in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Wehrdienstzeit, Bundesfreiwilligendienst), sowie in Elternzeit oder Pflegezeit gemäß Pflegezeitgesetz über zwei Monate, bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufe unberücksichtigt.
- (7) ¹Die Monatsentgelte sind zum letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. ²Der Anspruch auf unständige Entgeltbestandteile entsteht erst nach Ablauf des zweiten Kalendermonats nach der entsprechenden Arbeitsleistung. ³Die Zahlung ist auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

- (8) ¹Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. ²Grundlage für die Berechnung ist das Monatsentgelt. ³Das Entgelt errechnet sich nach dem Verhältnis der gesamten Kalendertage des betreffenden Kalendermonats und der Anzahl der Kalendertage ab Vertragsbeginn bzw. bis Vertragsende.
- (9) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Entgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Beschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (10) ¹Die Entgeltgruppen P 1 und P 6 sowie EH 1 sind nicht besetzt und werden daher nicht angewendet. Eine Eingruppierung in diese drei Entgeltgruppen ist ausgeschlossen.

§ 27 Entgeltordnung

Vorbemerkungen:

- (1) ¹Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
- (2) ¹Assistenzdienst umfasst die Tätigkeiten der Betreuung, Unterstützung und Pflege von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.
- (3) ¹Im Folgenden ist der besseren Lesbarkeit wegen immer nur ein Genus (grammatikalisches Geschlecht – hier Femininum/weiblich) für die Person der Beschäftigten gewählt. ²Diese Bezeichnung umfasst Frauen und Männer in gleicher Weise.

Abteilung A - Allgemein

¹Zur Abteilung 1 zählen die Tätigkeiten der Bereiche, die nicht gesondert in den Abteilungen 2 oder 3 abschließend aufgeführt sind. ²Dazu gehören insbesondere alle Leitungsaufgaben, sofern diese nicht in den Abteilungen 2 und 3 ausdrücklich aufgeführt sind. ³Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen oder Dienste sein. ⁴Folgende Entgeltgruppen sind vereinbart:

Entgeltgruppe A 0

Auszubildende - Ausbildung in Berufen, in denen die Ausbildung kürzer als drei Jahre ist oder verkürzt werden kann.

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement

Entgeltgruppe A 1

Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

- Hilfskraft im Außenbereich
- Arbeitnehmerin mit einfachen Aufgaben in der Rezeption
- Hilfskraft für einfachste Bürohilftätigkeiten, Botin

Entgeltgruppe A 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

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

Beispiele:

- Hauswirtschaftliche Hilfskraft für Aufgaben der Verpflegung, Wohnraumreinigung oder Wäscheversorgung

Entgeltgruppe A 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

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

Beispiele:

- Beschäftigte im handwerklichen Bereich
- FahrerIn
- Hilfskraft im Assistenzdienst in der Hortbetreuung

Entgeltgruppe A 4

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

Beispiele:

- (1)
- Gesundheits- und Pflegeassistentin in der Hortbetreuung
 - Sozialpädagogische Assistentin in der Hortbetreuung
 - Altenpflegehelferin in der Hortbetreuung
 - Krankenpflegehelferin in der Hortbetreuung

- (2)
- unternehmensinterne „320-Stunden-Fortbildung“ sofern nicht in den Bereichen P oder EH beschäftigt (siehe Protokollnotiz 1)

Entgeltgruppe A 5

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

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

Beispiel:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin in der Hortbetreuung, die überwiegend in der Assistenz von Menschen mit Behinderung tätig sind.

Entgeltgruppe A 6

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

Beispiele:

- Handwerkerin für vielseitige Hausmeistertätigkeiten
- Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte
- Haus- und Familienpflegerin sofern sie nicht in den Bereichen P oder EH eingruppiert sind.
- Köchin

Entgeltgruppe A 7

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

nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungsberufe und aufgeführten besonderen Funktionen sowie Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen, wenn sie eine vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe (A 7) ausüben. Die Fachkenntnisse müssen auf die Tätigkeit bezogen sein.

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

- Physiotherapeutin (siehe Protokollnotiz 2)
- Ergotherapeutin (siehe Protokollnotiz 2)
- Logopädin (siehe Protokollnotiz 2)
- Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
- Altenpflegerin in der Hortbetreuung (siehe Protokollnotiz 3)
- Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Hortbetreuung (siehe Protokollnotiz 3)
- Kinderkrankenschwester in der Hortbetreuung (siehe Protokollnotiz 3)
- Erzieherin, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin in der Hortbetreuung (siehe Protokollnotizen 3 und 4)
- Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung in der Hortbetreuung (siehe Protokollnotiz 3)

Entgeltgruppe A 7a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 7, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungen und aufgeführten besonderen Funktionen.

- Physiotherapeutin, Ergotherapeutin oder Logopädin als fachliche Leitung (siehe Protokollnotiz 2)

Entgeltgruppe A 8

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

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

Beispiele:

(1)

- Pflegefachwirtin

(2)

- Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsangestellte in Finanzbuchhaltung oder Personalabteilung mit umfassenden Aufgaben

- Therapeutinnen mit Aufgabenschwerpunkt Therapie von Kindern mit einer Zusatzausbildung Bobath für Kinder, auch wenn diese im Einzelfall nicht die Dauer von 600 Stunden erreicht hat.

Entgeltgruppe A 8a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 8, in den nachfolgenden aufgezählten Qualifikationen und Tätigkeiten.

- Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in der Hortbetreuung sowie sonstige Arbeitnehmerinnen (mindestens der Entgeltgruppe A8), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung gleichwertige Tätigkeiten in der Hortbetreuung ausüben

Entgeltgruppe A 9

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2) oder aufgeführten Leitungsaufgaben (3).

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

Beispiele:

(1)

- Sozialpädagogin als Fachkraft für methodisches Arbeiten

(2)

- Controllerin in Rechnungswesen oder Personalmanagement
- Ausbilderin

(3)

- Leiterin von bis zu vier Hortgruppen
- Leitung einer oder mehrerer Wohngruppen oder Hausgemeinschaften im ambulanten Bereich mit bis zu sieben Mitarbeiterinnen (siehe Protokollnotiz 5)
- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen (siehe Protokollnotiz 6)

Entgeltgruppe A 9a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 9, in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Leitungsaufgaben.

Beispiele:

- Leiterin eines Treffpunktes der Ambulanten Sozialpsychiatrie mit bis zu 60 Klientinnen (siehe Protokollnotiz 7)
- Leiterin von bis zu acht Hortgruppen
- Leitung einer oder mehrerer Wohngruppen oder Hausgemeinschaften im ambulanten Bereich mit mehr als sieben Mitarbeiterinnen (siehe Protokollnotiz 5)
- Ständige Stellvertreterin der Leitung des ambulanten Pflegedienstes

Entgeltgruppe A 10

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 9 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2) oder aufgeführten Leitungsaufgaben (3).

(Besondere Schwierigkeit: Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn über das Maß der Entgeltgruppe A 9 hinausgehend eine besondere Kompliziertheit der Aufgabe vorliegt oder ein deutliches Mehr an Spezialkenntnissen gefordert ist)

Beispiele:

- (1)
- Personalreferentin in Assistenzfunktion (siehe Protokollnotiz 8)
 - Referentin für Finanzbuchhaltung und Leistungsabrechnung

- (2)
- Leiterin für Projekte im Sozialraum
 - Leiterin der zentralen Angebotsberatung
 - Arbeitnehmerin mit umfassenden Aufgaben in einer Stabsstelle der Geschäftsleitung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Drittmittelbeschaffung, Freiwilligenmanagement)

- (3)
- Leiterin eines Treffpunktes der Ambulanten Sozialpsychiatrie mit bis zu 90 Klientinnen (siehe Protokollnotiz 6)
 - Leitung einer Abteilung Pädagogik in einer stationären Einrichtung mit mehr als 30 Plätzen
 - Leitung eines Wohnbereiches in einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe und Pflege
 - Leiterin von bis zu zwölf Hortgruppen

Entgeltgruppe A 10a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 9, in einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Leitungsaufgaben (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2).

Beispiele

(1)

- Leiterin eines Treffpunktes der Ambulanten Sozialpsychiatrie mit mehr als 90 Klientinnen (siehe Protokollnotiz 6)
- Leiterin von mehr als zwölf Hortgruppen

(2)

- Arbeitnehmerin mit umfassenden und besonders verantwortungsvollen Aufgaben in einer Stabsstelle der Geschäftsleitung (z.B. zentrales Qualitätsmanagement)

Entgeltgruppe A 11

Arbeitnehmerinnen mit abschließend aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leitung einer stationären Wohngruppe für Menschen mit Körperbehinderung mit mehr als 10 Plätzen
- Leitung des Bereiches therapeutischer Dienstleistungen
- Pflegedienstleitung des ambulanten Pflegedienstes
- Pflegedienstleitung in einer stationären Einrichtung von mehr als 30 Plätzen
- Leitung einer Abteilung Pädagogik in einer stationären Einrichtung mit mehr als 100 Plätzen

Entgeltgruppe A 12

Arbeitnehmerinnen mit abschließend aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leitung einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe und Pflege mit mindestens 30 Plätzen
- Leitung einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe mit mindestens 30 Plätzen
- Pflegedienstleitung in einer stationären Einrichtung von mehr als 100 Plätzen
- Technikerin oder Ingenieurin als verantwortliche Leitung für Gebäudemanagement und Haustechnik

Entgeltgruppe A 13

Arbeitnehmerinnen mit abschließend aufgeführten Leitungsaufgaben.

Leiterin mit besonderer inhaltlicher und wirtschaftlicher Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung regionaler und/oder fachlicher Angebote (Bereichsleitung)

Entgeltgruppe A 14

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit (1) oder aufgeführten Leitungspositionen (2).

(Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.)

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudierzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.)

Beispiele

(1)

- Ärztin
- Apothekerin
- Psychologin
- Zahnärztin

(2)

- Leitung einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe und Pflege mit mindestens 100 Plätzen
- Leiterin des Bereiches IT

Entgeltgruppe A 15

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 14 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes oder der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen für Dritte oder den innerbetrieblichen Bereich ergeben.)

Beispiel:

- Fachärztin

Abteilung P – Pflege

Zur Abteilung 2 zählen die Tätigkeiten der Bereiche der Leistungserbringung, die vorrangig durch die Bestimmungen des SGB XI gekennzeichnet sind. Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen oder Dienste sein. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung 1 eingruppiert. Folgende Entgeltgruppen sind vereinbart:

Entgeltgruppe P 0

Auszubildende - Ausbildung in Berufen, in denen die Ausbildung kürzer als drei Jahre ist oder verkürzt werden kann.

Beispiel:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin

Entgeltgruppe P 0a

Auszubildende - Ausbildung in Berufen, in denen die Ausbildung mindestens drei Jahre dauert und nicht verkürzt werden kann.

Beispiel:

- Altenpflegerin

Entgeltgruppe P 1

- nicht besetzt

Entgeltgruppe P 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

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

Beispiel:

- Hilfskraft für Teile des Assistenzdienstes (Aufstehhilfen)

Entgeltgruppe P 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch

anderweitig erworben worden sein.)

Beispiel:

- Hilfskraft im Assistenzdienst

Entgeltgruppe P 4

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

Beispiele:

(1)

- Gesundheits- und Pflegeassistentin
- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin

(2)

- unternehmensinterne „320-Stunden-Fortbildung“ (siehe Protokollnotiz 1)
- anerkannte Zusatzausbildung für den speziellen Kreis der Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf im Sinne des § 87b SGB XI (alt)/ § 43b SGB XI

Entgeltgruppe P 5

Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe P 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

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

Beispiel:

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe P 4, die überwiegend in der Assistenz von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Demenz oder gerontopsychiatrischen Erkrankungen tätig sind, mit Ausnahme der Beschäftigten nach Entgeltgruppe P 4 (2), die aufgrund der unternehmensinternen „320-Stunden-Fortbildung“ oder einer anerkannten Zusatzausbildung für den speziellen Kreis der Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf im Sinne des § 87b SGB XI (alt)/ § 43b SGB XI dort eingruppiert sind.

Entgeltgruppe P 6

- nicht besetzt

Entgeltgruppe P 7

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

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

- Altenpflegerin
- Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Kinderkrankenschwester

Entgeltgruppe P 7a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 7, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungen und aufgeführten besonderen Funktionen.

- Altenpflegerin, Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Kinderkrankenschwester als Schichtkoordinatorin gemäß Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung

Entgeltgruppe P 8

Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit (1) oder aufgeführten besonderen Funktionen (2) oder aufgeführten Leitungsaufgaben (3).

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

Beispiele:

- (1)
 - Pflegefachkraft mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung (z.B. Fachkraft für Gerontopsychiatrie)

(2)

- Praxisanleiterin für Pflegeberufe gemäß einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen

(3)

- Assistentinnen der Wohnbereichsleitung

Abteilung EH - Eingliederungshilfe

Zur Abteilung 3 zählen die Tätigkeiten der Bereiche der Leistungserbringung, deren Aufgaben vorrangig durch die Bestimmungen der SGB IX bzw. XII gekennzeichnet sind. Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen oder Dienste sein.¹ Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung 1 eingruppiert. Folgende Entgeltgruppen sind vereinbart:

Entgeltgruppe EH 1

- nicht besetzt

Entgeltgruppe EH 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

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

Beispiele:

- Hauswirtschaftliche Hilfskraft für Aufgaben der Verpflegung, Wohnraumreinigung oder Wäscheversorgung

Entgeltgruppe EH 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

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

Beispiele:

- Hilfskraft im Assistenzdienst

- Hauswirtschaftliche Hilfskraft für Aufgaben in der Verpflegung, Reinigung und Wäscheversorgung, wenn diese zusammen mit Leistungsberechtigten im Rahmen der Teilhabepanung ausgeführt werden.

¹Per 1.1.2018 handelt es sich um Hilda-Heinemann-Haus, Haus Eckel, Haus Trillup, WG Am Frankenberg, HG Schellerdamm, HG Walddörfer, HG Farmsen-Berne, HG Erlerring, HG Klotzenmoor, WG Buchholz, WG Grumbrechtstraße, WG Boberg sowie die ambulanten Dienste und Treffpunkte. Hinzu kommen die nichtpflegerischen Aufgaben der Eingliederungshilfe im Senator-Neumann-Heim und Haus Beerboom.

Entgeltgruppe EH 4

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

Beispiele:

(1)

- Gesundheits- und Pflegeassistentin
- Sozialpädagogische Assistentin
- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin

(2)

- unternehmensinterne „320-Stunden-Fortbildung“ (siehe Protokollnotiz 1)
- anerkannte Zusatzausbildung von mindestens 6 Monaten Dauer für den speziellen Kreis von Menschen mit psychischer Erkrankung

Entgeltgruppe EH 5

Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe EH 4 (1) mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

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

Beispiel:

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EH 4, die überwiegend in der Assistenz von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Demenz oder gerontopsychiatrischen Erkrankungen tätig sind, mit Ausnahme der Beschäftigten nach Entgeltgruppe EH 4 (2), die aufgrund der unternehmensinternen „320-Stunden-Fortbildung“ oder einer anerkannten Zusatzausbildung von mindestens 6 Monaten Dauer für den speziellen Kreis von Menschen mit psychischer Erkrankung dort eingruppiert sind.

Entgeltgruppe EH 6

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

Beispiele:

- Hauswirtschafterin (siehe Protokollnotiz 3)
- Haus- und Familienpflegerin

Entgeltgruppe EH 7

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

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

- Altenpflegerin
- Krankenschwester, Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Kinderkrankenschwester
- Erzieherin, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin (siehe Protokollnotiz 4)
- Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
- Physiotherapeutin (siehe Protokollnotiz 2)
- Ergotherapeutin (siehe Protokollnotiz 2)
- Logopädin (siehe Protokollnotiz 2)

Entgeltgruppe EH 8

Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung mit einer Dauer von mindestens 600 Stunden erworben.)

Beispiel:

- Sozialpädagogin mit Aufgaben der Sozialverwaltung

Entgeltgruppe EH 8a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 8, in den nachfolgenden aufgezählten Qualifikationen und Tätigkeiten.

- Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung im Assistenzdienst sowie sonstige Arbeitnehmerinnen (mindestens der Entgeltgruppe EH 8), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung gleichwertige Tätigkeiten im Assistenzdienst ausüben. (siehe Protokollnotiz 3)

Protokollnotiz 1 zur Eingruppierung nach A 4, P 4 und EH 4:

Diese Eingruppierung gilt für Beschäftigte, die aufgrund der erfolgreichen Teilnahme an der unternehmensinternen „320-Stunden-Fortbildung“ in der Folge im Tarifwerk MTV Angestellte der AVH oder des MTV Arbeiter II der AVH höher eingruppiert worden sind.

Protokollnotiz 2 zur Eingruppierung nach A 7, EH 7 und A 7a

Haben Therapeutinnen mindestens zwei der folgenden Zusatzausbildungen erfolgreich bestanden, so erhalten sie eine monatliche Zulage in Höhe von € 35,00, Teilzeitkräfte entsprechend anteilig:

- › Bobath für Erwachsene
- › Vojta für Erwachsene
- › Lymphdrainage
- › Manuelle Therapie
- › Propriozeptive neuromuskuläre Faszilitation (PNF)

Zusatzausbildungen, die der Arbeitgeber vollständig finanziert hat und während der Arbeitszeit durchgeführt worden sind, werden nicht angerechnet.

Protokollnotiz 3 zur Eingruppierung nach A 7 und EH 6, 7, 8a (8a nur Senator-Neumann-Heim)

Für die Zeit, in der der Beschäftigten die Funktion einer Teamleitung oder einer Koordinatorin vom Arbeitgeber schriftlich übertragen ist, erhält sie eine Zulage. Wenn die Beschäftigte von der Funktion begründet entbunden ist, entfällt die Zulage mit Beginn des folgenden Kalendermonats.

Die Höhe der Zulage beträgt bei regelmäßig bis zu 12 Beschäftigten im festgelegten Zuständigkeitsbereich € 120 monatlich, bei regelmäßig bis zu 24 Beschäftigten € 180 monatlich, bei regelmäßig mehr als 24 Beschäftigten € 240 monatlich. Sie stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar. Die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten wird einmal jährlich auf der Grundlage des Durchschnitts der letzten zwölf Kalendermonate ermittelt. Erster Stichtag ist dabei der 30.11.2017. Die Eingruppierung wird einmal jährlich überprüft.

Protokollnotiz 4 zur Eingruppierung nach A 7 und EH 7:

Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die als Erzieherinnen beschäftigt werden, werden nach Entgeltgruppe EH 7 eingruppiert.

Protokollnotiz 5 zur Eingruppierung nach A 9 und A 9a

Die Anzahl von sieben Mitarbeiterinnen umfasst sieben Vollzeitkräfte oder zusammengerechnet eine entsprechende Anzahl von Teilzeitkräften (z.B. entsprechen 14 Teilzeitkräfte mit je 50% der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft sieben Vollzeitkräften). Hier gilt zum Stichtag 30.11. die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiterinnen der zwölf davorliegenden Monate für die Eingruppierung des folgenden Kalenderjahres. Erster Stichtag ist dabei der 30.11.2017. Die Eingruppierung wird einmal jährlich überprüft.

Protokollnotiz 6 zur Eingruppierung nach A 9

Als entsprechende Tätigkeit gilt die Leitung der gesamten Hauswirtschaft oder von mindestens zwei Teilgebieten derselben. Teilgebiete sind die Speiseversorgung, die Wäscheversorgung, die Raumpflege und die Ausgestaltung von Veranstaltungen.

Die Leitung erfordert folgende unverzichtbare Aufgaben:

- › Die Planung der hauswirtschaftlichen, betriebsorganisatorischen und technischen Abläufe;
- › den sach- und fachgerechten Einsatz von Personal, Material, Zeit und Geld;
- › den Einkauf;
- › die Vorratswirtschaft;
- › die Beteiligung an der Aufstellung und Durchführung des Wirtschaftsplans für ihren Bereich;
- › die Anleitung von Mitarbeitern.

Protokollnotiz 7 zur Eingruppierung nach A 9a, A 10 und A 10a:

Hier gilt zum Stichtag 30.11. die durchschnittliche Anzahl der Leistungsberechtigten der zwölf davorliegenden Monate für die Eingruppierung des folgenden Kalenderjahres. Erster Stichtag ist dabei der 30.11.2017. Die Eingruppierung wird einmal jährlich überprüft.

Sinkt die Zahl zum Stichtag unter die maßgebliche Anzahl von Leistungsberechtigten, so gilt für das Folgejahr die nächstniedrigere Eingruppierung.

Protokollnotiz 8 zur Eingruppierung nach A 10:

Diese Tätigkeit ist gekennzeichnet durch übergeordnete Aufgaben, z.B. in Personalakquisition, Arbeitsschutz und betrieblichem Eingliederungsmanagement oder Qualitätsmanagement.

Entgelttabellen der Abteilungen A, P und EH

(1) Monatsentgelte Abteilung A - vom 01.01.2018 bis 30.11.2018

	1	2	3	4
A 1	1.593 €	1.639 €	1.754 €	1.896 €
A 2	1.735 €	1.803 €	1.930 €	2.084 €
A 3	1.890 €	1.984 €	2.162 €	2.336 €
A 4	2.059 €	2.182 €	2.336 €	2.522 €
A 5	2.233 €	2.389 €	2.558 €	2.659 €
A 6	2.279 €	2.461 €	2.634 €	2.766 €
A 7	2.507 €	2.708 €	2.897 €	2.985 €
A 7a	2.603 €	2.811 €	3.037 €	3.176 €
A 8	2.699 €	2.915 €	3.176 €	3.367 €
A 8 a	2.832 €	3.060 €	3.274 €	3.405 €
A 9	2.968 €	3.207 €	3.430 €	3.499 €
A 9a	3.072 €	3.317 €	3.550 €	3.621 €
A 10	3.147 €	3.430 €	3.670 €	3.744 €
A 10a	3.288 €	3.550 €	3.800 €	3.875 €
A 11	3.367 €	3.670 €	3.890 €	3.968 €
A 12	3.603 €	3.927 €	4.164 €	4.246 €
A 13	3.854 €	4.202 €	4.453 €	4.543 €
A 14	4.125 €	4.496 €	4.766 €	4.861 €
A 15	4.538 €	4.946 €	5.243 €	5.347 €

	1. Ausbil- dungs-jahr	2. Ausbil- dungsjahr	3. Ausbil- dungsjahr
A 0	936,82 €	990,96 €	1.040,61 €

(2) Monatsentgelte Abteilung P - vom 01.01.2018 bis 30.11.2018

	1	2	3	4
P 1	nicht besetzt			
P 2	1.735 €	1.803 €	1.930 €	2.084 €
P 3	1.890 €	1.984 €	2.162 €	2.336 €
P 4	2.059 €	2.182 €	2.336 €	2.522 €
P 5	2.233 €	2.389 €	2.558 €	2.659 €
P 6	nicht besetzt			
P 7	2.507 €	2.708 €	2.897 €	2.985 €
P 7a	2.603 €	2.811 €	3.037 €	3.176 €
P 8	2.699 €	2.915 €	3.176 €	3.367 €

	1. Ausbildungs-jahr	2. Ausbildungs-jahr	3. Ausbildungs-jahr
P 0	936,82 €	990,96 €	1.040,61 €
P 0a	1.060,70 €	1.126,70 €	1.233,00 €

(3) Monatsentgelte Abteilung EH - vom 01.01.2018 bis 30.11.2018

	1	2	3	4
EH 1	nicht besetzt			
EH 2	1.735 €	1.803 €	1.930 €	2.084 €
EH 3	1.890 €	1.984 €	2.162 €	2.336 €
EH 4	2.059 €	2.182 €	2.336 €	€ 2.522 €
EH 5	2.233 €	2.389 €	2.558 €	2.659 €
EH 6	2.279 €	2.461 €	2.634 €	2.766 €
EH 7	2.507 €	2.708 €	2.897 €	2.985 €
EH 7a	2.603 €	2.811 €	3.037 €	3.176 €
EH 8	2.699 €	2.915 €	3.176 €	3.367 €
EH 8 a	2.832 €	3.060 €	3.274 €	3.405 €

(4) Monatsentgelte Abteilung A – ab 01.12.2018

	1	2	3	4
A 1	1.805 €	1.862 €	1.920 €	1.939 €
A 2	1.974 €	2.037 €	2.100 €	2.131 €
A 3	2.120 €	2.200 €	2.280 €	2.389 €
A 4	2.288 €	2.374 €	2.460 €	2.580 €
A 5	2.455 €	2.548 €	2.640 €	2.720 €
A 6	2.594 €	2.707 €	2.820 €	2.905 €
A 7	2.760 €	2.880 €	3.000 €	3.090 €
A 7a	2.926 €	3.053 €	3.180 €	3.275 €
A 8	3.058 €	3.209 €	3.360 €	3.494 €
A 8 a	3.167 €	3.323 €	3.480 €	3.619 €
A 9	3.221 €	3.381 €	3.540 €	3.682 €
A 9a	3.303 €	3.467 €	3.630 €	3.775 €
A 10	3.413 €	3.581 €	3.754 €	3.900 €
A 10a	3.522 €	3.696 €	3.886 €	4.025 €
A 11	3.591 €	3.791 €	3.990 €	4.190 €
A 12	3.861 €	4.076 €	4.290 €	4.505 €
A 13	4.131 €	4.361 €	4.590 €	4.820 €
A 14	4.590 €	4.845 €	5.100 €	5.355 €
A 15	4.995 €	5.273 €	5.550 €	5.828 €

	1. Ausbil- dungs-jahr	2. Ausbil- dungsjahr	3. Ausbil- dungsjahr
A 0	966,82 €	1.020,96 €	1.070,61 €

(5) Monatsentgelte Abteilung P – ab 01.12.2018

	1	2	3	4
P 1	nicht besetzt			
P 2	1.974 €	2.037 €	2.100 €	2.131 €
P 3	2.120 €	2.200 €	2.280 €	2.389 €
P 4	2.288 €	2.374 €	2.460 €	2.580 €
P 5	2.455 €	2.548 €	2.640 €	2.720 €
P 6	nicht besetzt			
P 7	2.760 €	2.880 €	3.000 €	3.090 €
P 7a	2.926 €	3.053 €	3.180 €	3.275 €
P 8	3.058 €	3.209 €	3.360 €	3.494 €

	1. Ausbildungs- jahr	2. Ausbildungs- jahr	3. Ausbildungs- jahr
P 0	966,82 €	1.020,96 €	1.070,61 €
P 0a	1.100,70 €	1.166,70 €	1.273,00 €

(6) Monatsentgelte Abteilung EH – ab 01.12.2018

	1	2	3	4
EH 1	nicht besetzt			
EH 2	1.974 €	2.037 €	2.100 €	2.131 €
EH 3	2.120 €	2.200 €	2.280 €	2.389 €
EH 4	2.288 €	2.374 €	2.460 €	2.580 €
EH 5	2.455 €	2.548 €	2.640 €	2.720 €
EH 6	2.594 €	2.707 €	2.820 €	2.905 €
EH 7	2.760 €	2.880 €	3.000 €	3.090 €
EH 7a	2.926 €	3.053 €	3.180 €	3.275 €
EH 8	3.058 €	3.209 €	3.360 €	3.494 €
EH 8 a	3.167 €	3.323 €	3.480 €	3.619 €

Teil III Überleitung und Inkrafttreten

§ 29 Übergangsregelungen

Für Beschäftigte, die am 30.06.2011 kinderbezogene Anteile des Ortszuschlages erhalten haben, wird eine gesonderte Besitzstandszulage 2 berechnet, die sich nur bei Verringerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit vermindern kann. Die Besitzstandszulage 2 ist der Sozialzuschlag (Arbeiter) oder die kinderbezogene Erhöhung (Stufe 3) des Ortszuschlages (Angestellte). Sie beträgt für Vollzeitbeschäftigte € 92,70 für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Die entsprechende Besitzstandszulage 2 errechnet sich für Teilzeitbeschäftigte, nach § 29 des MTV Angestellte / § 41 MTV Arbeiter II (Tarifverträge der AVH, jeweils Stand 1.5.2004). Erhielt der Beschäftigte in den Lohngruppen 1, 1a, 2, 2a, 3, 3a oder 4 MTV Arbeiter II der AVH (Stand 1.5.2004) bzw. Vergütungsgruppen X., IXb, IXa oder VIII MTV Angestellte der AVH (Stand 1.5.2004) einen Zuschlag, so wird die Besitzstandszulage 2 entsprechend erhöht. Entfällt der Kindergeldanspruch für ein Kind oder alle Kinder, so entfällt der Teil der Besitzstandszulage 2 entsprechend, bzw. vollständig. Der Arbeitgeber ist darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§ 30 Einmalzahlung

Für Beschäftigte, die am 1.1.2018 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wird die bisherige Besitzstandszulage 1 durch eine Einmalzahlung abgegolten. Sie beträgt 11-mal den Wert, der am 31.12.2017 galt. Scheiden Beschäftigte im Verlauf des Jahres 2018 aus, so wird im Ausscheidemonat das Entgelt so gekürzt, dass nur für volle Monate der Beschäftigung die Einmalzahlung berechnet wird.

§ 31

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten jederzeit schriftlich zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2019.
- (3) Die §§ 26 bis 28 können jeweils eigenständig mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2019.

Erholungsbeihilfetarifvertrag für BHH Sozialkontor gGmbH

vom 18. Dezember 2017

Zwischen
BHH Sozialkontor gGmbH

- einerseits -

und
ver.di – der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

- andererseits -

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

§ 1

Geltungsbereich

Der Erholungsbeihilfetarifvertrag gilt für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zur BHH Sozialkontor gGmbH in den Bundesländern Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen stehen und Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind. Ferner gilt dieser Tarifvertrag für die Auszubildenden der BHH Sozialkontor gGmbH, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.

§ 2

Erholungsbeihilfe

Beschäftigte, die am 01.01.2018 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2018 eine Erholungsbeihilfe als Bruttobetrag in Höhe von Euro 156,00 zzgl. Euro 52,00 für jedes Kind, welches das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Beschäftigte, die am 01.01.2019 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2019 eine Erholungsbeihilfe als Bruttobetrag in Höhe von Euro 156,00 zzgl. Euro 52,00 für jedes Kind, welches das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 3

Zahlung, Pauschalversteuerung

Die Zahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt auf Antrag der Beschäftigten in unmittelbarem Zusammenhang mit einem mindestens einwöchigen Erholungsurlaub gemäß § 17 TV Sozialkontor nach den jeweils geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Der Antrag ist spätestens innerhalb von zwei Monaten nach einem solchen Urlaub zu stellen. Der Arbeitgeber trägt im Falle der zulässigen Pauschalversteuerung die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag.

§ 4

Nichtanrechnung auf andere Leistungen

Der Anspruch auf Gewährung der Erholungsbeihilfe bleibt bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes für Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen außer Ansatz. Während der Arbeitsphase der Altersteilzeit wird die Erholungsbeihilfe bei Vorliegen der Voraussetzungen in voller Höhe gewährt.

§ 5

Nachweis der Mitgliedschaft

Der Anspruch auf Gewährung der Erholungsbeihilfe setzt voraus, dass die Beschäftigten bei Antragstellung dem Arbeitgeber glaubhaft ihre Mitgliedschaft in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gemäß § 2 nachgewiesen haben. Die Beschäftigten haben durch geeignete Belege die Verwendung der beantragten Mittel für Erholungszwecke nachzuweisen.

§ 6

Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine anteilige Zahlung nach folgendem Schema:

Vertragliche Arbeitszeit mehr als 75% bis 100% von Vollzeitbeschäftigten zu 100%;

vertragliche Arbeitszeit mehr als 50% bis 75% von Vollzeitbeschäftigten zu 75%;

vertragliche Arbeitszeit mehr als 25% bis 50% von Vollzeitbeschäftigten zu 50%;

vertragliche Arbeitszeit bis 25% von Vollzeitbeschäftigten zu 25%.

§ 7

Wahl von Zusatzurlaub

Beschäftigte, die am Beginn der Kalenderjahre 2018 bzw. 2019 Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, können für das Jahr 2018 bzw. 2019 ausdrücklich auf die Erholungsbeihilfe verzichten. Sie erhalten dann einen Tag Zusatzurlaub. Für diesen gelten die Bestimmungen des tariflichen Urlaubs gemäß § 17 TV Sozialkontor.

§ 8

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2018 in Kraft. Er gilt nur für die Kalenderjahre 2018 und 2019.
Er wirkt nicht nach.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Titel/Vorname/Name

Straße

Hausnummer

PLZ

Wohnort

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

0	1	2	0																
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Staatsangehörigkeit

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in Selbständige/r
 freie/r Mitarbeiter/in Erwerbslos

- Vollzeit Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis

- Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis

- Praktikant/in bis

- Altersteilzeit bis

- ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in
 Sonstiges:

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst in Euro

monatlicher Bruttoverdienst

 €

Lohn-/ Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/ Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Ich wurde geworben durch:

Name Werber/in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von

bis

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

IBAN

BIC

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

SEPA-Lastschriftmandat

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

Zahlungsweise

- monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Ort, Datum und Unterschrift

Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ

Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:
 Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutz

Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

BHH Sozialkontor

Das BHH Sozialkontor ist ein soziales Dienstleistungsunternehmen. Mehr als 800 Menschen mit Behinderung und psychischer Erkrankung in Hamburg und Niedersachsen nutzen die Angebote. Dazu zählen Assistenz- und Wohnangebote, Pflege und Therapie, Hortbetreuung, Treffpunkte, Quartiersentwicklung sowie Freizeit- und Bildungsangebote. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden verfolgen wir das Ziel, den Nutzerinnen und Nutzern eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Der gemeinnützige Träger ist korporatives Mitglied der Arbeiterwohlfahrt, Landesverband Hamburg und Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen e.V. Gemeinsam mit dem Verein für Behindertenhilfe e. V. setzt sich das BHH Sozialkontor seit mehr als 55 Jahren für Menschen mit Behinderung ein.

Besuchen Sie uns im Internet: www.bhh-sozialkontor.de



BHH SOZIALKONTOR_gGmbH
Holzdamm 53 · 20099 Hamburg
T: 040 / 227 227-0 · www.bhh-sozialkontor.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**