



Tarifvertrag Sozialkontor

2022/2023

Impressum

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

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

Tarifvertrag für die BHH Sozialkontor gGmbH

Teil I Allgemeiner Teil	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	6
§ 3 Sonderregelungen für Auszubildende	6
§ 4 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	7
§ 5 Allgemeine Arbeitsbedingungen	7
§ 6 Ärztliche Untersuchung.....	8
§ 7 Versetzung	8
§ 8 Arbeitszeit	8
§ 9 Überstunden, Mehrarbeit.....	10
§ 10 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst	10
§ 11 Arbeitszeitkonto.....	11
§ 12 Teilzeitbeschäftigung.....	12
§ 13 Zeitzuschläge	13
§ 14 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit.....	14
§ 15 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	15
§ 16 Jahressonderzahlung.....	16
§ 17 Erholungsurlaub.....	16
§ 18 Sonderurlaub.....	17
§ 19 Zusatzurlaub	17
§ 20 Tätigkeitsjahre.....	18
§ 21 Reisekosten.....	18
§ 22 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	18
§ 23 Kündigung.....	19
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	19
§ 25 Ausschlussfrist	20
Teil II Entgelt und Eingruppierung	21
§ 26 Entgeltgrundlagen.....	21
§ 27 Entgeltordnung.....	23
Abteilung A – Allgemein.....	23
Abteilung P – Pflege	29
Abteilung EH – Eingliederungshilfe	32
Abteilung L – Führungskräfte.....	36
§ 28 Entgelttabellen der Abteilungen A, P, EH und L	40

Teil III Überleitung und Inkrafttreten	50
§ 29 Übergangsregelungen.....	50
§ 30 Frei aus redaktionellen Gründen	50
§ 31 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages.....	50

Tarifvertrag über Zusatzurlaub für BHH Sozialkontor gGmbH

§ 1 Geltungsbereich	51
§ 2 Wahl von Zusatzurlaub	51
§ 3 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	52

Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung

§ 1 Geltungsbereich	53
§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung	53
§ 3 Inkrafttreten.....	54

ver.di Beitrittserklärung	55
---------------------------------	----

Tarifvertrag für die BHH Sozialkontor gGmbH (TV Sozialkontor)

vom 18. Dezember 2017
in der Fassung des zweiten Änderungstarifvertrages
vom 1. Dezember 2021

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

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

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

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

§ 3 Sonderregelungen für Auszubildende

- (1) ¹Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis sich nach dem BBiG, dem Pflegeberufegesetz oder nach dem Altenpflegegesetz richtet, findet dieser Tarifvertrag ausschließlich im Rahmen der nachfolgenden Absätze Anwendung.
- (2) ¹Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildungsbetriebes gezahlte Entgelt.
- (3) ¹Die 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) ¹Auszubildende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2).
²Im Übrigen gilt § 17. ³Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend und nur während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (5) ¹Auszubildende, die am 1. Juni noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld). ²Auszubildende, die am 1. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld). ³Es gelten dabei die Regelungen des § 16 sinngemäß.

- (6) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Bestehen der Prüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (7) ¹Die Probezeit beträgt 4 Monate; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (8) ¹Dieser Manteltarifvertrag gilt für Auszubildende mit Ausnahme der nachfolgenden Regelungen:
§ 12 Teilzeitbeschäftigung,
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

§ 4

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 5

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für sie relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) unaufgefordert schriftlich anzuzeigen. ²Die zuletzt mitgeteilten Daten sind verbindliche Grundlage für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses.
- (8) ¹Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Unterlagen und Gegenstände unverzüglich herauszugeben.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

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

§ 7 Versetzung

- (1) ¹Die Beschäftigten können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in zumutbarem Umfang versetzt werden.
- (2) ¹Sollen 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. ²Die individuelle Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird entsprechend anteilig festgelegt. ³Auch hier gilt grundsätzlich die durchschnittliche Fünftagewoche.
- (2) ¹frei aus redaktionellen Gründen
- (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 Fünftageweche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitbeschäftigten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,7 Stunden arbeitstäglich, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend. ⁷Grundlage für die Berechnung des Entgelts ist dabei das Monatsentgelt.

- (4) ¹Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann 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. ³Die 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) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ²Dies ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. ³Zeiten für direkte Wege zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeit.
- (9) ¹Über die Regelung des § 4 ArbZG hinaus ist die Arbeit durch eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als fünf bis zu sechs Stunden zu unterbrechen. ²Ausnahmen aus sozialen Gründen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (10) ¹Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.
- (11) ¹Die Zeit der Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit. ²Für die Arbeitsbereitschaft wird die Vergütung für 80% der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit der Arbeitsbereitschaft. ³Dabei kann die Arbeitszeit gemäß ArbZG § 7 (1) auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. ⁴In einer Betriebsvereinbarung können für Zeiten der Arbeitsbereitschaft zu Gunsten der Beschäftigten höhere Zeitzuschläge vereinbart werden.
- (12) ¹Die nachstehenden Begriffe werden wie folgt definiert:

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

- **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

- **3Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

- **4Arbeitsbereitschaft** ist eine Tätigkeit mit geminderter Arbeitsleistung, eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. ⁵Sie 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. ⁶Sie grenzt sich damit von Bereitschaftsdiensten ab. ⁷Sie ist an der Arbeitsstelle zu erbringen und kann nur angeordnet werden, wenn regelmäßig zu erwarten ist, dass mindestens zu einem Viertel und höchstens zur Hälfte der Arbeitszeit keine Arbeitsleistung zu erbringen ist;

- zuschlagspflichtige **Abendarbeit** ist die Arbeit zwischen 20 und 23 Uhr
- zuschlagspflichtige **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr.

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

§ 10

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

- (1) ¹Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Beschäftigten, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Beschäftigten auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

- (2) ¹Die 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. ²Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. ³Werden die Beschäftigten während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. ⁴Rufbereitschaft darf höchstens für 10 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Beschäftigte in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.
- (3) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. ³Bereitschaftsdienst ist vor oder nach der vertraglichen vereinbarten Arbeitszeit durchzuführen. ⁴Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes ist Arbeitszeit.
- (4) ¹Für den Bereitschaftsdienst wird die vertraglich vereinbarte Vergütung für die Hälfte der Arbeitszeit gezahlt, mindestens aber der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit des Bereitschaftsdienstes. ²Bereitschaftsdienst darf höchstens fünfmal im Monat angeordnet werden, für die Teilnahme an Ferienfreizeiten können abweichende Regelungen getroffen werden (§11 (7)).
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann abweichend von § 10 Absatz 2 anstelle eines Freizeitausgleichs (Gutschrift Arbeitszeitkonto bzw. Faktorisierung) die Abgeltung geregelt werden. ²Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten nach § 10 Absatz 3 kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 11 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Der Arbeitgeber führt für die Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. ²Die Beschäftigten haben ein Einsichtsrecht. ³Näheres wird durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) ¹Plusstunden 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. ²Die über 15 Plusstunden hinausgehenden Stunden können anstelle einer Auszahlung auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden. ³Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung. 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) ¹Für ausbezahlte Plusstunden gemäß Absatz (2) wird am Ende des Verteilzeitraumes ein Zuschlag in Höhe von 12,5% fällig.
- (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 in der schulischen Hortbetreuung sowie für die Arbeit mit Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten und Seminaren werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. ²Dies schließt die Übertragung von Minusstunden, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste und ggfs. Rufbereitschaft mit ein; dabei kann die Arbeitszeit gemäß § 7 (1) Arbeitszeitgesetz auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.
- (8) ¹Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²Dazu ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen. ³Diese Betriebsvereinbarung soll eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit ermöglichen in Hinblick auf Familienförderung, Weiterbildung, Zeitsouveränität, Gesundheitsschutz und altersgerechtes Arbeiten. ⁴Die Betriebsvereinbarung muss dabei mindestens die Ziele der Nutzung von Langzeitkonten, das Ansparen auf Langzeitkonten und die Entnahme aus Langzeitkonten regeln, sowie den Umgang mit Guthaben bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

- (1) 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) ¹Die Beschäftigten erhalten neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge.
²Sie betragen für tatsächlich geleistete Arbeit:
- | | |
|--|---------------------------|
| a) an Sonntagen | 50% des Stundenentgelts, |
| an gesetzlichen Feiertagen, auch | |
| wenn sie auf einen Sonntag fallen | 50% des Stundenentgelts |
| sowie am 24.12. und 31.12. jeweils ab 14 Uhr | 100% des Stundenentgelts, |
| b) für Abendarbeit gem. § 8 Absatz 12 | 10% des Stundenentgelts, |
| für Nachtarbeit gem. § 8 Absatz 12 | 25% des Stundenentgelts |
- (2) ¹Treffen mehrere Zuschläge nach Absatz 1 a) zusammen, so wird nur der höhere gezahlt. ²Für besonders starke Beanspruchungen¹ durch Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit gelten folgende Zeitzuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit:
- | | |
|--|---------------------------|
| a) an Sonntagen | 50% des Stundenentgelts, |
| an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn | |
| sie auf einen Sonntag fallen (einschließlich | |
| Ostersonntag und Pfingstsonntag), | 100% des Stundenentgelts, |
| aber am 1.5., 25.12. sowie am 26.12. | 125% des Stundenentgelts, |
| am 24.12. und am 31.12. jeweils ab 14 Uhr | 125% des Stundenentgelts, |
| b) für Abendarbeit gem. § 8 Absatz 12 | 15% des Stundenentgelts, |
| für Nachtarbeit gem. § 8 Absatz 12 | 25% des Stundenentgelts. |
- (3) ¹Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ²Für die tatsächlich geleistete Arbeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 fällig.
- (4) ¹Neben der Zahlung von Zeitzuschlägen für Abend- und Nachtarbeit werden Zusatzurlaube gemäß § 19 gewährt.
- (5) ¹Für den Einsatz im Rahmen des Ausfallsmanagements werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:
- | | |
|---|---|
| a) Für den Einsatz in einem geplanten Ersatzdienst | € 50,00 pauschal. |
| b) ² Für die Verlängerung der Arbeitszeit in einem Vertretungsdienst | 25% des Stundenentgelts für die Zeit einer Verlängerung der geplanten Arbeitszeit an dem Tag. |
| c) ³ Für den Einsatz in einem Springerpool monatlich | € 250,00 für Teilzeitkräfte entsprechend anteilig. |
- ⁴Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

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

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) ¹Bei Erkrankung ist dem Arbeitgeber hierüber unverzüglich Mitteilung zu machen. ²Dauert 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. ³Dies gilt entsprechend bei Fortsetzungserkrankungen. ⁴Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab dem 1. Tag der Erkrankung die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.
- (2) ¹Den 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. ²Dieser Anspruch entsteht gemäß § 3 Abs. (3) Entgeltfortzahlungsgesetz nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) ¹Als fortzuzahlendes Entgelt im Sinne des Absatzes 2 gilt das den Beschäftigten in der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt. ²Nicht einzubeziehen sind Zeitzuschläge, Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütungen, 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) ¹Bei 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. ²Die 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. ³Bei 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) ¹Grundlage 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. ²Das Bruttoentgelt wird bei der Berechnung des Zuschusses nur bis zur Höhe der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung berücksichtigt.
- (6) ¹Krankengeldzuschüsse sind zum gleichen Zeitpunkt wie das Monatsentgelt zu zahlen, wenn vom Beschäftigten die notwendigen Unterlagen rechtzeitig zur Abrechnung zur Verfügung gestellt wurden. ²Ansonsten erfolgt eine Nachberechnung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

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

§15

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden nachgewiesenen Anlässe:
 - a) Geburt eines leiblichen Kindes oder des Kindes des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zwei Tage
 - b) Tod des Ehegatten oder des Partners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eines Kindes oder eines Elternteils zwei Tage
 - c) eigene Hochzeit ein Tag
 - d) 20-jähriges, 25-jähriges, 30-jähriges, 35-jähriges, 40-jähriges bzw. 45-jähriges Betriebsjubiläum ein Tag
- (2) ¹Bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 PflegeZG erfolgt eine Vergütungszahlung lediglich für zwei Tage im Kalenderjahr. ²Darüber hinaus erfolgt keine Vergütungszahlung.
- (3) ¹In den Fällen des § 45 SGB V erfolgt eine Freistellung ohne Vergütungsanspruch.
- (4) ¹Mitglieder 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.
²Gewerkschaftsmitglieder erhalten zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen unter den gleichen Voraussetzungen bis zu zwei Tagen Arbeitsbefreiung. ³Zur 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) ¹In jedem Kalenderjahr erfolgen Jahressonderzahlungen, die in der Summe 80% eines Monatsgehalts betragen können. ²Diese teilen sich in ein Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld auf.
- (2) ¹Zum 31. Mai erhalten alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ununterbrochen länger als sechs Monate besteht, als Urlaubsgeld eine Bruttozahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen vier Kalendermonate Januar bis April (Bemessungszeitraum). ²Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung, ausgezahlte Überstunden oder Mehrarbeit und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1 bzw. Absatz 2, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (3) ¹Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 31. Mai noch keine sechs Monate besteht, erhalten die Zahlung ggfs. anteilig für diejenigen Kalendermonate des Bemessungszeitraums nach Absatz (2), in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Die Zahlung ist nur dann fällig, wenn die Beschäftigten nach Ablauf von sechs Monaten noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. ³In diesem Fall erfolgt die Auszahlung des ggfs. anteiligen Urlaubsgeldes mit der Lohnabrechnung im siebten Beschäftigungsmonat.
- (4) ¹Zum 30. November erhalten alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ununterbrochen länger als sechs Monate besteht, als Weihnachtsgeld eine Bruttozahlung in Höhe von 6,667 % der gezahlten Bruttovergütung der vorausgegangenen acht Kalendermonate März bis Oktober (Bemessungszeitraum). ²Bemessungsgrundlage sind nur die Grundvergütung, ausgezahlte Überstunden oder Mehrarbeit und die gezahlten Zeitzuschläge gemäß § 13 Absatz 1 bzw. Absatz 2, nicht aber Sonderzahlungen oder die Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (5) ¹Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November noch keine sechs Monate besteht, erhalten die Zahlung anteilig für diejenigen Kalendermonate des Bemessungszeitraums nach Absatz (4), in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Die Zahlung ist nur dann fällig, wenn die Beschäftigten nach Ablauf von sechs Monaten noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. ³In diesem Fall erfolgt die Auszahlung des anteiligen Weihnachtsgeldes mit der Lohnabrechnung im siebten Beschäftigungsmonat.

§ 17 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
- (2) ¹Im Eintritts- und Austrittsjahr erhalten die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs. ²Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. ³Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht mindestens einen halben

Tag ergeben, werden auf null abgerundet. ⁴Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.

- (3) ¹Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzählende Entgelt wird am letzten Werktag eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt.
- (4) ¹Bei der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch der Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. ²Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub erteilt.
- (5) ¹Konnten 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. ²Ist 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. ³Die Beschäftigten sind darüber zu informieren. ⁴Die Versäumung der Frist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (6) ¹Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch verfällt mit dem Ablauf des Kalenderjahres. ²Konnte 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. ³Konnte der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht genommen werden, so muss er bis zum 31.5. des Folgejahres angetreten werden.

§ 18

Sonderurlaub

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

§ 19

Zusatzurlaub

- (1) ¹Die 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) ¹Die Beschäftigten erhalten bei einer Leistung von mindestens
- 22 Sonnabenddiensten² im Jahr einen Tag Zusatzurlaub im Kalenderjahr,
 - 30 Sonnabenddiensten im Jahr zwei Tagen Zusatzurlaub im Kalenderjahr,
 - 34 Sonnabenddiensten im Jahr drei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

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

- (3) ¹Zur Berechnung des Zusatzurlaubes gemäß Absatz (1) werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (4) ¹Ein nach den obenstehenden Regeln ermittelter Zusatzurlaub ist im Monat nach Erreichung der Werte gemäß Absatz (1) fällig und ist im laufenden Urlaubsjahr zu gewähren, ansonsten verfällt er mit dem 31.12. des Urlaubsjahres. ²Urlaub, der erst mit Ablauf des Monats Dezember fällig wird, ist bis zum 31.3. des Folgejahres zu gewähren. ³Ansonsten verfällt er. ⁴§ 17 Absatz 6 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 20 Tätigkeitsjahre

¹Tätigkeitsjahre sind die bei dem BHH Sozialkontor gGmbH in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Beschäftigungszeiten. ²Ruhezeiten (z.B. Elternzeit, Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz, FÖJ, FSJ, Bundesfreiwilligendienst, Wehrdienst) gelten nicht als Unterbrechung. ³Unbezahlter 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

- (1) ¹Die Erstattung von Reisekosten erfolgt unter Berücksichtigung der jeweils geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. ²Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ³Unbeschadet von Satz 1 und 2 wird ein „Jobticket“ mit € 20,00 monatlich unter Beachtung der jeweils geltenden lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bezuschusst.
- (2) ¹In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. ²Dabei ist ein Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von mindestens 9,5% des Umwandlungsbetrages zu vereinbaren.

§ 22 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹Die 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. ²Von 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. ³Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Arbeitgeber von deren Arbeitsentgelt ein.
- (2) ¹Für Beschäftigte, deren Arbeitgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, tragen die Beschäftigten den jeweils satzungsgemäßen Umlageanteil.

- (3) ¹Durch 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) ¹Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
- (2) ¹Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 4 Wochen zum Monatsschluss.
- (3) ¹Die 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) ¹Der Arbeitgeber und die Beschäftigten sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen.

§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das für sie maßgebliche Lebensjahr für den ungekürzten Bezug einer Rente wegen Alters vollendet haben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. ²Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das 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 Rentenbescheids folgt.

- (3) ¹Im 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) ¹Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag 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. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 25 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Die Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

³Für 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, P, EH oder Abteilung L eingruppiert, deren Beschreibung und ggfs. 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 § 28 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,

für Leitungskräfte der Abteilung L gilt abweichend:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	1. Entgeltstufe,
nach Vollendung von einem Tätigkeitsjahr	2. Entgeltstufe,
nach Vollendung von drei Tätigkeitsjahren	3. Entgeltstufe.

⁵Durch 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 sieben 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; die Entscheidung darüber kann auch erst nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit vereinbart werden. ⁵Bei Beschäftigten, die ihre Ausbildung beim Sozialkontor erfolgreich abgeschlossen haben, werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung die Ausbildungszeiten als einschlägige Berufserfahrung gewertet. ⁶Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Entgeltstufen mit einem Erfahrungszuwachs verbunden sind.

- (4) ¹Beschäftigte, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die jeweilige Leitung.
- (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, nicht aber Elternzeit), sowie in Pflegezeit von längerer Dauer als ein Monat gemäß Pflegezeitgesetz, 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. ⁴Für unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit wird für jeden vollen Arbeitstag 1/22 des Monatsentgelts abgezogen, bei stundenweisem unentschuldigtem Fernbleiben bzw. abweichend geplanter Arbeitszeit entsprechend anteilig.
- (9) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Entgelt, das für entsprechend in Vollzeit Beschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (10) ¹Die Entgeltgruppen A 11, A12, A13, P 7a und EH 7a sind nicht besetzt und werden daher nicht angewendet. ²Eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppen ist daher ausgeschlossen.

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

§ 27 Entgeltordnung

Vorbemerkungen:

- (1) ¹Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
- (2) ¹Assistenz umfasst die vielfältigen Tätigkeiten der Betreuung, Unterstützung und Pflege von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung.

Abteilung A – Allgemein

¹Zur Abteilung A zählen die Tätigkeiten der Bereiche, die nicht gesondert in den Abteilungen P, EH oder L abschließend aufgeführt sind. ²Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen oder Dienste sein. ³Folgende Entgeltgruppen sind vereinbart:

Entgeltgruppe A 0

Auszubildende - Ausbildung in Berufen, in denen die Ausbildung kürzer als drei Jahre ist oder verkürzt werden kann, bzw. Studentinnen in Dualen Studiengängen, bei denen der Arbeitgeber die Studiengebühren trägt.

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement
- Studentin in einem dualen Studiengang Soziale Arbeit

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.)

Beispiel:

- Hauswirtschaftskraft 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
- Pädagogische Assistentin in der Hortbetreuung

Entgeltgruppe A 4

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

Beispiele:

(1)

- 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)
- anerkannte Zusatzausbildung von mindestens dreimonatiger Dauer für den speziellen Kreis von Nutzerinnen, für die eine Assistenzleistung erbracht wird.

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

Entgeltgruppe A 7a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A7 mit mindestens zwei der nachfolgend abschließend aufgezählten Fortbildungen. Der Gesamtumfang für diese zwei oder mehr Fortbildungen muss dabei mindestens 15 Tage bzw. 90 Zeitstunden bzw. 120 Unterrichtsstunden / -einheiten betragen.

- FEES (Instrumentale Schluckdiagnostik) Basisseminar
- FOTT (Facio-orale Trakt-Therapie) Grundkurs
- Dysphagie Basiskurs
- Bobath für Logopäden
- PNF in der Logopädie
- Trachealkanülen Management
- Bobath für Ergotherapeuten
- Handtherapie Grundkurs
- Perfetti Basiskurs
- PNF für Ergotherapeuten
- Basale Stimulation
- Affolter
- Kinder Bobath
- Bobath Physiotherapie
- PNF Physiotherapie
- Lymphdrainage
- NAP Neuroorthopädische Aktivitätsabhängige Plastizität

Entgeltgruppe A 7b

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 7, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungen und aufgeführten besonderen Funktionen (1) oder mit den aufgezählten Zusatzqualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2).

- (1) Physiotherapeutin, Ergotherapeutin oder Logopädin als fachliche Leitung
- (2) Multiplikatorin für Gewaltschutz und De-Eskalation

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).

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

Beispiel:

(1)

- Sozialpädagogin als Fachkraft für methodisches Arbeiten
- Personalentwicklerin

(2)

- Ausbilderin z.B. für kaufmännische Berufe, Heilerziehungspflege

Entgeltgruppe A 10

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

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

Beispiele:

(1)

- Controllerin in Rechnungswesen oder Personalmanagement

(2)

- Ausbilderin für Pflegeberufe, Ausbilderin für Duale Studiengänge
- Arbeitnehmerin mit umfassenden Aufgaben in einer Stabsstelle der Geschäftsleitung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Drittmittelbeschaffung, Projekte im Sozialraum, zentrale Angebotsberatung, Freiwilligenmanagement)

Entgeltgruppe A 10a

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe A 9, in der aufgeführten besonderen Funktion.

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

Entgeltgruppe A 14

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit

(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

- Ärztin
- Psychologin
- Mathematikerin

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 P 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.³ Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung A 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
- Pflegefachfrau

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.)

Beispiele:

- Hauswirtschaftskraft für Aufgaben der Verpflegung, Wohnraumreinigung oder Wäscheversorgung

³Per 1.1.2018 handelt es sich um den Ambulanten Pflegedienst und die Bereiche Wohnen des Senator-Neumann-Hauses und des Haus Beerboom.

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:

- Pflegekraft in der Assistenz

Entgeltgruppe P 4

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

Beispiele:

(1)

- 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
- anerkannte Zusatzausbildung von mindestens dreimonatiger Dauer für den speziellen Kreis von Nutzerinnen, für die eine Assistenzleistung erbracht wird.

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

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

Beispiele:

- Haus- und Familienpflegerin
- Hauswirtschafterin

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
- Pflegefachfrau

Entgeltgruppe P 7a

- nicht besetzt

Entgeltgruppe P 7b

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe P 7, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungen und aufgeführten besonderen Funktionen (1) oder mit den aufgezählten Zusatzqualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2).

(1)

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

(2)

- Hygienefachkraft
- Wundmanagerin
- Fachkraft für Palliativ Care
- Wachkoma Expertin
- Multiplikatorin für Gewaltschutz und De-Eskalation

Entgeltgruppe P 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)
 - Pflegefachkraft mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung (z.B. Fachkraft für Gerontopsychiatrie)
- (2)
 - Praxisanleiterin für Pflegeberufe gemäß einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen

Abteilung EH – Eingliederungshilfe

Zur Abteilung EH zählen die Tätigkeiten der Bereiche der Leistungserbringung, deren Aufgaben vorrangig durch die Bestimmungen der SGB IX bzw. XII gekennzeichnet sind. Bereiche können dabei sowohl Einrichtungen oder Dienste sein. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in diesen Bereichen, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind nach Abteilung A 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.)

Beispiel:

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

Entgeltgruppe EH 4

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

Beispiele:

(1)

- 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
- anerkannte Zusatzausbildung von mindestens dreimonatiger Dauer für den speziellen Kreis von Nutzerinnen, für die eine Assistenzleistung erbracht wird.

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 der EH 8, 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
- Pflegefachfrau
- Erzieherin, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin (siehe Protokollnotiz 4)
- Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
- Physiotherapeutin
- Ergotherapeutin
- Logopädin

Entgeltgruppe EH 7b

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe EH 7, mit einer der nachfolgenden abschließend aufgezählten Ausbildungen und aufgeführten besonderen Funktionen (1) oder mit den aufgezählten Zusatzqualifikationen und entsprechender Tätigkeit (2).

- (1)
- nicht besetzt

- (2)
- Multiplikatorin für Gewaltschutz und De-Eskalation

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.

Abteilung L – Leitungskräfte

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

Leitungsaufgaben werden einer unteren, einer mittleren oder einer oberen Führungsebene zugeordnet. Folgende Entgeltgruppen in drei Führungsebenen sind vereinbart:

Untere Führungsebene:

Dabei entsprechen die Anforderungen hinsichtlich erworbener und nachgehaltener Qualifikationen, erforderlicher Kompetenzen und übertragener Tätigkeiten in der **unteren Führungsebene** der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens mit einem Schwerpunkt der operativen Steuerung von Arbeitsabläufen und der unmittelbaren Führung von Teammitgliedern.⁴ Leitungskräfte der unteren Führungsebene sind einer Leitungskraft der mittleren Führungsebene unterstellt.

Entgeltgruppe L 10

Arbeitnehmerinnen mit nachgeordneten Leitungsaufgaben.

- Leitung eines Teams mit weniger als acht Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)

Entgeltgruppe L 11

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leitung eines Teams mit acht oder mehr Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)

Mittlere Führungsebene:

Die Anforderungen hinsichtlich erworbener und nachgehaltener Qualifikationen, erforderlicher Kompetenzen und übertragener Tätigkeiten entsprechen in der **mittleren Führungsebene** ebenfalls der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens, mit weiteren Schwerpunkten auch in mittelfristigen Planungsprozessen und wirtschaftlicher Steuerung. Auch hier überwiegt die unmittelbare Führung von Teammitgliedern, ggfs. zusammen mit Stellvertreterinnen. Leitungskräfte der mittleren Führungsebene sind einer Leitungskraft der oberen Führungsebene oder einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstellt.

⁴Im Einzelfall werden auch mehrere Beschäftigte geführt, die nicht in einem Team fungieren.

Entgeltgruppe L 10

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin von Diensten der Behindertenhilfe mit weniger als acht Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Leitung eines Teams mit weniger als acht Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)

Entgeltgruppe L 11

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin von Diensten der Behindertenhilfe mit acht oder mehr Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Leitung eines Teams mit acht oder mehr Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Pflegedienstleiterin von Wohneinrichtungen (besondere Wohnform, Pflegeheim)
- Pflegedienstleiterin eines ambulanten Pflegedienstes

Entgeltgruppe L 12

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin eines oder mehrerer Pflegedienste
- Leitung eines oder mehrerer Teams mit 15 oder mehr Beschäftigten (siehe Protokollnotiz 5)
- Leiterin von Wohneinrichtungen (besondere Wohnform, Pflegeheim)
- Leiterin von Diensten der Behindertenhilfe mit acht oder mehr Beschäftigten, die für unterschiedliche Leistungsangebote für verschiedene Nutzerinnengruppen in einer Region verantwortlich ist (Teilhabezentren) (siehe Protokollnotiz 5)
- Leiterin von schulischer Ganztagsbetreuung (Anschluss- und Ferienbetreuung)
- Pflegedienstleiterin in Wohneinrichtungen mit mehr als 50 Plätzen (besondere Wohnform, Pflegeheim)

Entgeltgruppe L 13

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin von Wohneinrichtungen (besondere Wohnform, Pflegeheim), die auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen der Pflege und der Eingliederungshilfe Angebote verantwortet.
- Leiterin des unternehmensweiten Facility Managements

Entgeltgruppe L 14

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin von Wohneinrichtungen (besondere Wohnform, Pflegeheim), die auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen der Pflege und der Eingliederungshilfe Angebote für mehr als 50 Plätze verantwortet.
- Leiterin des Bereiches IT (Informationstechnologie)

Obere Führungsebene:

Die Anforderungen hinsichtlich erworbener und nachgehaltener Qualifikationen, erforderlicher Kompetenzen und übertragener Tätigkeiten entsprechen in der **oberen Führungsebene** der Stufe 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens. Dabei ist hier das Maß der Aufgaben in auch langfristiger Planung, wirtschaftlicher Steuerung und Verantwortung, der Entwicklung des Geschäftsfeldes und ist auch die Anforderung an selbständiges Handeln erheblich höher als in der mittleren Führungsebene. Leitungskräfte der oberen Führungsebene sind der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt.

Entgeltgruppe L 13

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin mit besonderer inhaltlicher und wirtschaftlicher Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung regionaler und/oder fachlicher Angebote (Geschäftsbereichsleitung)
- Leiterin der unternehmensweiten Kommunikation

Entgeltgruppe L 14

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Leiterin mit besonderer inhaltlicher und wirtschaftlicher Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung regionaler und/oder fachlicher Angebote (Geschäftsbereichsleitung), die einen deutlich über das Maß der Leiterin nach L 13 hinausgehenden Beitrag zu den Aktivitäten und Ergebnissen des Unternehmens beiträgt.

Entgeltgruppe L 15

Arbeitnehmerinnen mit aufgeführten Leitungsaufgaben.

- Referentin der Geschäftsführung

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

¹Diese 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 entfällt ab 1.1.2020

Protokollnotiz 3 zur Eingruppierung von Beschäftigten mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten:

¹Für die Zeit, in der der Beschäftigten in der Hauswirtschaft die Funktion einer Koordinatorin vom Arbeitgeber schriftlich übertragen ist, erhält sie eine Zulage. ²Wenn die Beschäftigte von der Funktion begründet entbunden ist, entfällt die Zulage mit Beginn des folgenden Kalendermonats. ³Die Höhe der Zulage beträgt € 120,00 monatlich. ⁴Sie stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.

Protokollnotiz 4 zur Eingruppierung nach A 7 und EH 7:

¹Sozialpädagoginnen mit abgeschlossenem Studium und anerkannte Fachkräfte mit vergleichbarer Qualifikation, die als Erzieherinnen beschäftigt werden, werden nach Entgeltgruppe EH 7 eingruppiert.

Protokollnotiz 5 zur Eingruppierung nach L 10 und L 11; L 12:

¹Die Anzahl von acht Beschäftigten umfasst acht Vollzeitkräfte oder zusammengerechnet eine entsprechende Anzahl von Teilzeitkräften (z.B. entsprechen 16 Teilzeitkräfte mit je 50% der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft acht Vollzeitkräften). ²Hier gilt zum Stichtag 30.11. die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiterinnen der zwölf davorliegenden Monate für die Eingruppierung des folgenden Kalenderjahres. ³Erster Stichtag ist dabei der 30.11.2017. ⁴Die Eingruppierung wird einmal jährlich überprüft. ⁴Die Sätze 1-3 gelten sinngemäß für die Anforderung von 15 Beschäftigten gemäß L 12.

Entgelttabellen – ab 1. Januar 2022

Tabelle Monatsentgelte Abteilung A

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	2.008 €	2.008 €	2.020 €	2.040 €
A 2	2.106 €	2.196 €	2.241 €	2.263 €
A 3	2.314 €	2.413 €	2.462 €	2.585 €
A 4	2.495 €	2.629 €	2.683 €	2.710 €
A 5	2.642 €	2.784 €	2.841 €	2.869 €
A 6	2.788 €	2.938 €	2.998 €	3.058 €
A 7	2.935 €	3.093 €	3.156 €	3.314 €
A 7a	3.023 €	3.186 €	3.251 €	3.316 €
A 7b	3.111 €	3.279 €	3.346 €	3.446 €
A 8	3.252 €	3.429 €	3.535 €	3.641 €
A 8a	3.397 €	3.582 €	3.693 €	3.803 €
A 9	3.446 €	3.636 €	3.787 €	3.901 €
A 9a	3.533 €	3.727 €	3.882 €	3.999 €
A 10	3.590 €	3.787 €	3.945 €	4.064 €
A 10a	3.676 €	3.878 €	4.040 €	4.201 €
A 14	5.113 €	5.454 €	5.681 €	5.851 €
A 15	5.539 €	5.908 €	6.154 €	6.339 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	2.008 €	2.070 €	2.091 €	2.112 €
A 2	2.203 €	2.296 €	2.319 €	2.342 €
A 3	2.452 €	2.555 €	2.581 €	2.684 €
A 4	2.610 €	2.749 €	2.777 €	2.805 €
A 5	2.764 €	2.911 €	2.940 €	2.969 €
A 6	2.917 €	3.072 €	3.103 €	3.165 €
A 7	3.071 €	3.234 €	3.267 €	3.430 €
A 7a	3.163 €	3.331 €	3.365 €	3.432 €
A 7b	3.220 €	3.393 €	3.463 €	3.567 €
A 8	3.433 €	3.617 €	3.691 €	3.802 €
A 8a	3.554 €	3.745 €	3.822 €	3.937 €
A 9	3.606 €	3.802 €	3.920 €	4.038 €
A 9a	3.696 €	3.897 €	4.018 €	4.139 €
A 10	3.787 €	3.992 €	4.116 €	4.198 €
A 10a	3.877 €	4.087 €	4.214 €	4.340 €
A 14	5.351 €	5.703 €	5.880 €	6.056 €
A 15	5.856 €	6.242 €	6.435 €	6.564 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	2.056 €	2.142 €	2.164 €	2.186 €
A 2	2.280 €	2.376 €	2.400 €	2.424 €
A 3	2.537 €	2.644 €	2.671 €	2.764 €
A 4	2.730 €	2.845 €	2.874 €	2.903 €
A 5	2.891 €	3.012 €	3.043 €	3.073 €
A 6	3.051 €	3.180 €	3.212 €	3.276 €
A 7	3.212 €	3.347 €	3.381 €	3.533 €
A 7a	3.308 €	3.448 €	3.482 €	3.552 €
A 7b	3.405 €	3.548 €	3.584 €	3.674 €
A 8	3.629 €	3.782 €	3.820 €	3.916 €
A 8a	3.758 €	3.916 €	3.956 €	4.055 €
A 9	3.733 €	3.976 €	4.057 €	4.158 €
A 9a	3.826 €	4.075 €	4.159 €	4.263 €
A 10	3.919 €	4.175 €	4.260 €	4.324 €
A 10a	4.012 €	4.274 €	4.361 €	4.470 €
A 14	5.538 €	5.964 €	6.086 €	6.238 €
A 15	6.153 €	6.627 €	6.762 €	6.830 €

Tabellen Stundenentgelte Abteilung A

Stundenentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	12,00 €	12,00 €	12,07 €	12,19 €
A 2	12,59 €	13,13 €	13,40 €	13,53 €
A 3	13,83 €	14,42 €	14,72 €	15,45 €
A 4	14,91 €	15,72 €	16,04 €	16,20 €
A 5	15,79 €	16,64 €	16,98 €	17,15 €
A 6	16,67 €	17,56 €	17,92 €	18,28 €
A 7	17,54 €	18,49 €	18,87 €	19,81 €
A 7a	18,07 €	19,04 €	19,43 €	19,82 €
A 7b	18,60 €	19,60 €	20,00 €	20,60 €
A 8	19,44 €	20,50 €	21,13 €	21,76 €
A 8a	20,31 €	21,41 €	22,08 €	22,73 €
A 9	20,60 €	21,73 €	22,64 €	23,32 €
A 9a	21,12 €	22,28 €	23,20 €	23,90 €
A 10	21,46 €	22,64 €	23,58 €	24,29 €
A 10a	21,97 €	23,18 €	24,15 €	25,11 €
A 14	30,56 €	32,60 €	33,96 €	34,97 €
A 15	33,11 €	35,32 €	36,79 €	37,89 €

Stundenentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	12,00 €	12,37 €	12,50 €	12,62 €
A 2	13,17 €	13,72 €	13,86 €	14,00 €
A 3	14,66 €	15,27 €	15,43 €	16,04 €
A 4	15,60 €	16,43 €	16,60 €	16,76 €
A 5	16,52 €	17,40 €	17,57 €	17,75 €
A 6	17,44 €	18,36 €	18,55 €	18,92 €
A 7	18,36 €	19,33 €	19,53 €	20,31 €
A 7a	18,91 €	19,91 €	20,11 €	20,52 €
A 7b	19,25 €	20,28 €	20,70 €	21,11 €
A 8	20,52 €	21,62 €	22,06 €	22,51 €
A 8a	21,24 €	22,39 €	22,85 €	23,30 €
A 9	21,56 €	22,73 €	23,43 €	23,90 €
A 9a	22,09 €	23,29 €	24,02 €	24,50 €
A 10	22,64 €	23,86 €	24,60 €	25,09 €
A 10a	23,18 €	24,43 €	25,19 €	25,94 €
A 14	31,99 €	34,09 €	35,15 €	35,85 €
A 15	35,00 €	37,31 €	38,47 €	39,24 €

Stundenentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
A	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
A 1	12,29 €	12,80 €	12,94 €	13,06 €
A 2	13,63 €	14,20 €	14,35 €	14,49 €
A 3	15,17 €	15,80 €	15,97 €	16,44 €
A 4	16,32 €	17,01 €	17,18 €	17,35 €
A 5	17,28 €	18,00 €	18,19 €	18,37 €
A 6	18,24 €	19,01 €	19,20 €	19,58 €
A 7	19,20 €	20,01 €	20,21 €	20,81 €
A 7a	19,77 €	20,61 €	20,81 €	21,23 €
A 7b	20,35 €	21,21 €	21,42 €	21,85 €
A 8	21,69 €	22,61 €	22,83 €	23,29 €
A 8a	22,46 €	23,41 €	23,65 €	23,88 €
A 9	22,31 €	23,77 €	24,25 €	24,50 €
A 9a	22,87 €	24,36 €	24,86 €	25,11 €
A 10	23,43 €	24,96 €	25,46 €	25,72 €
A 10a	23,98 €	25,55 €	26,07 €	26,54 €
A 14	33,10 €	35,65 €	36,38 €	36,74 €
A 15	36,78 €	39,61 €	40,42 €	40,82 €

Tabelle Monatsentgelte Abteilung P

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
P	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	2.106 €	2.196 €	2.241 €	2.263 €
P 3	2.314 €	2.413 €	2.462 €	2.585 €
P 4	2.495 €	2.629 €	2.683 €	2.710 €
P 5	2.642 €	2.784 €	2.841 €	2.869 €
P 6	2.788 €	2.938 €	2.998 €	3.058 €
P 7	2.935 €	3.093 €	3.156 €	3.314 €
P 7b	3.111 €	3.279 €	3.346 €	3.446 €
P 8	3.252 €	3.429 €	3.535 €	3.641 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
P	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	2.203 €	2.296 €	2.319 €	2.342 €
P 3	2.452 €	2.555 €	2.581 €	2.684 €
P 4	2.610 €	2.749 €	2.777 €	2.805 €
P 5	2.764 €	2.911 €	2.940 €	2.969 €
P 6	2.917 €	3.072 €	3.103 €	3.165 €
P 7	3.071 €	3.234 €	3.267 €	3.430 €
P 7b	3.220 €	3.393 €	3.463 €	3.567 €
P 8	3.433 €	3.617 €	3.691 €	3.802 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
P	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	2.280 €	2.376 €	2.400 €	2.424 €
P 3	2.537 €	2.644 €	2.671 €	2.764 €
P 4	2.730 €	2.845 €	2.874 €	2.903 €
P 5	2.891 €	3.012 €	3.043 €	3.073 €
P 6	3.051 €	3.180 €	3.212 €	3.276 €
P 7	3.212 €	3.347 €	3.381 €	3.533 €
P 7b	3.405 €	3.548 €	3.584 €	3.674 €
P 8	3.629 €	3.782 €	3.820 €	3.916 €

Tabelle Stundenentgelte Abteilung P

Stundenentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
P	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	12,59 €	13,13 €	13,40 €	13,53 €
P 3	13,83 €	14,42 €	14,72 €	15,45 €
P 4	14,91 €	15,72 €	16,04 €	16,20 €
P 5	15,79 €	16,64 €	16,98 €	17,15 €
P 6	16,67 €	17,56 €	17,92 €	18,28 €
P 7	17,54 €	18,49 €	18,87 €	19,81 €
P 7b	18,60 €	19,60 €	20,00 €	20,60 €
P 8	19,44 €	20,50 €	21,13 €	21,76 €

Stundenentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
P	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	13,17 €	13,72 €	13,86 €	14,00 €
P 3	14,66 €	15,27 €	15,43 €	16,04 €
P 4	15,60 €	16,43 €	16,60 €	16,76 €
P 5	16,52 €	17,40 €	17,57 €	17,75 €
P 6	17,44 €	18,36 €	18,55 €	18,92 €
P 7	18,36 €	19,33 €	19,53 €	20,31 €
P 7b	19,25 €	20,28 €	20,70 €	21,11 €
P 8	20,52 €	21,62 €	22,06 €	22,51 €

Stundenentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
P	Anfänger	03 TJ	07 TJ	12 TJ
P 2	13,63 €	14,20 €	14,35 €	14,49 €
P 3	15,17 €	15,80 €	15,97 €	16,44 €
P 4	16,32 €	17,01 €	17,18 €	17,35 €
P 5	17,28 €	18,00 €	18,19 €	18,37 €
P 6	18,24 €	19,01 €	19,20 €	19,58 €
P 7	19,20 €	20,01 €	20,21 €	20,81 €
P 7b	20,35 €	21,21 €	21,42 €	21,85 €
P 8	21,69 €	22,61 €	22,83 €	23,29 €

Tabelle Monatsentgelte Abteilung EH

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	2.106 €	2.196 €	2.241 €	2.263 €
EH 3	2.314 €	2.413 €	2.462 €	2.585 €
EH 4	2.495 €	2.629 €	2.683 €	2.710 €
EH 5	2.642 €	2.784 €	2.841 €	2.869 €
EH 6	2.788 €	2.938 €	2.998 €	3.058 €
EH 7	2.935 €	3.093 €	3.156 €	3.314 €
EH 7b	3.111 €	3.279 €	3.346 €	3.446 €
EH 8	3.252 €	3.429 €	3.535 €	3.641 €
EH 8a	3.397 €	3.582 €	3.693 €	3.803 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	2.203 €	2.296 €	2.319 €	2.342 €
EH 3	2.452 €	2.555 €	2.581 €	2.684 €
EH 4	2.610 €	2.749 €	2.777 €	2.805 €
EH 5	2.764 €	2.911 €	2.940 €	2.969 €
EH 6	2.917 €	3.072 €	3.103 €	3.165 €
EH 7	3.071 €	3.234 €	3.267 €	3.430 €
EH 7b	3.220 €	3.393 €	3.463 €	3.567 €
EH 8	3.433 €	3.617 €	3.691 €	3.802 €
EH 8a	3.554 €	3.745 €	3.822 €	3.937 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	2.280 €	2.376 €	2.400 €	2.424 €
EH 3	2.537 €	2.644 €	2.671 €	2.764 €
EH 4	2.730 €	2.845 €	2.874 €	2.903 €
EH 5	2.891 €	3.012 €	3.043 €	3.073 €
EH 6	3.051 €	3.180 €	3.212 €	3.276 €
EH 7	3.212 €	3.347 €	3.381 €	3.533 €
EH 7b	3.405 €	3.548 €	3.584 €	3.674 €
EH 8	3.629 €	3.782 €	3.820 €	3.916 €
EH 8a	3.758 €	3.916 €	3.956 €	4.055 €

Tabelle Stundenentgelte Abteilung EH

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	12,59 €	13,13 €	13,40 €	13,53 €
EH 3	13,83 €	14,42 €	14,72 €	15,45 €
EH 4	14,91 €	15,72 €	16,04 €	16,20 €
EH 5	15,79 €	16,64 €	16,98 €	17,15 €
EH 6	16,67 €	17,56 €	17,92 €	18,28 €
EH 7	17,54 €	18,49 €	18,87 €	19,81 €
EH 7b	18,60 €	19,60 €	20,00 €	20,60 €
EH 8	19,44 €	20,50 €	21,13 €	21,76 €
EH 8a	20,31 €	21,41 €	22,08 €	22,73 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	13,17 €	13,72 €	13,86 €	14,00 €
EH 3	14,66 €	15,27 €	15,43 €	16,04 €
EH 4	15,60 €	16,43 €	16,60 €	16,76 €
EH 5	16,52 €	17,40 €	17,57 €	17,75 €
EH 6	17,44 €	18,36 €	18,55 €	18,92 €
EH 7	18,36 €	19,33 €	19,53 €	20,31 €
EH 7b	19,25 €	20,28 €	20,70 €	21,11 €
EH 8	20,52 €	21,62 €	22,06 €	22,51 €
EH 8a	21,24 €	22,39 €	22,85 €	23,30 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23
EH	Anfängerinnen	03 TJ	07 TJ	12 TJ
EH 2	13,63 €	14,20 €	14,35 €	14,49 €
EH 3	15,17 €	15,80 €	15,97 €	16,44 €
EH 4	16,32 €	17,01 €	17,18 €	17,35 €
EH 5	17,28 €	18,00 €	18,19 €	18,37 €
EH 6	18,24 €	19,01 €	19,20 €	19,58 €
EH 7	19,20 €	20,01 €	20,21 €	20,81 €
EH 7b	20,35 €	21,21 €	21,42 €	21,85 €
EH 8	21,69 €	22,61 €	22,83 €	23,29 €
EH 8a	22,46 €	23,41 €	23,65 €	23,88 €

Tabellen Monatsentgelte Abteilung L

Monatsentgelt		TVS 2022	Gültig ab 1.1.22
L	Anfängerinnen	01 TJ	03 TJ
L 10	3.992 €	4.116 €	4.198 €
L 11	4.183 €	4.312 €	4.485 €
L 12	4.531 €	4.671 €	4.810 €
L 13	5.228 €	5.390 €	5.498 €
L 14	5.703 €	5.880 €	5.997 €
L 15	6.242 €	6.435 €	6.564 €

Monatsentgelt		TVS 2023	Gültig ab 1.3.23
L	Anfängerinnen	01 TJ	03 TJ
L 10	4.175 €	4.260 €	4.400 €
L 11	4.374 €	4.463 €	4.640 €
L 12	4.738 €	4.835 €	4.980 €
L 13	5.467 €	5.579 €	5.690 €
L 14	5.964 €	6.086 €	6.205 €
L 15	6.627 €	6.762 €	6.829 €

Tabellen Stundenentgelte Abteilung L

Monatsentgelt		TVS 2022	Gültig ab 1.1.22
L	Anfängerinnen	01 TJ	03 TJ
L 10	23,86 €	24,60 €	25,09 €
L 11	25,00 €	25,78 €	26,76 €
L 12	27,08 €	27,92 €	28,69 €
L 13	31,25 €	32,22 €	32,86 €
L 14	34,09 €	35,15 €	35,85 €
L 15	37,31 €	38,47 €	39,24 €

Monatsentgelt		TVS 2023	Gültig ab 1.3.23
L	Anfängerinnen	01 TJ	03 TJ
L 10	25,55 €	26,07 €	26,54 €
L 11	26,15 €	26,68 €	27,30 €
L 12	28,32 €	28,90 €	29,40 €
L 13	32,68 €	33,35 €	33,68 €
L 14	35,65 €	36,38 €	36,74 €
L 15	39,61 €	40,42 €	40,82 €

Tabellen Monatsentgelte für Auszubildende und Studierende

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	1.075 €	1.147 €	1.209 €	1.075 €	1.147 €
P 0	1.075 €	1.147 €	1.209 €	1.075 €	1.147 €
P 0a	1.259 €	1.331 €	1.454 €	1.259 €	1.331 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	1.125 €	1.197 €	1.259 €	1.125 €	1.197 €
P 0	1.125 €	1.197 €	1.259 €	1.125 €	1.197 €
P 0a	1.329 €	1.401 €	1.524 €	1.329 €	1.401 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	1.150 €	1.222 €	1.284 €	1.150 €	1.222 €
P 0	1.150 €	1.222 €	1.284 €	1.150 €	1.222 €
P 0a	1.354 €	1.426 €	1.549 €	1.354 €	1.426 €

Tabelle Stundenentgelte für Auszubildende und Studierende

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.1.22	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	6,43 €	6,86 €	7,23 €	6,43 €	6,86 €
P 0	6,43 €	6,86 €	7,23 €	6,43 €	6,86 €
P 0a	7,53 €	7,96 €	8,69 €	7,53 €	7,96 €

Monatsentgelt		TVS 2022		Gültig ab 1.7.22	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	6,72 €	7,16 €	7,53 €	6,72 €	7,16 €
P 0	6,72 €	7,16 €	7,53 €	6,72 €	7,16 €
P 0a	7,94 €	8,37 €	9,11 €	7,94 €	8,37 €

Monatsentgelt		TVS 2023		Gültig ab 1.3.23	
Entgeltgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr
A 0	6,87 €	7,30 €	7,68 €	6,87 €	7,30 €
P 0	6,87 €	7,30 €	7,68 €	6,87 €	7,30 €
P 0a	8,09 €	8,52 €	9,26 €	8,09 €	8,52 €

Teil III Überleitung und Inkrafttreten

§ 29 Übergangsregelungen

¹Für Beschäftigte, die am 30.6.2011 kinderbezogene Anteile des Ortszuschlages erhalten haben, wird eine gesonderte Besitzstandszulage 2 berechnet, die sich nur bei Verringerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit vermindern kann. ²Die Besitzstandszulage 2 ist der Sozialzuschlag (Arbeiter) oder die kinderbezogene Erhöhung (Stufe 3) des Ortszuschlages (Angestellte). ³Sie beträgt für Vollzeitbeschäftigte € 92,70 für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Kindergeld besteht. ⁴Die entsprechende Besitzstandszulage 2 errechnet sich für Teilzeitbeschäftigte, nach § 29 des MTV Angestellte / § 41 MTV Arbeiter II (Tarifverträge der AVH, jeweils Stand 1.5.2004). ⁵Erhielt 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. ⁶Entfällt der Kindergeldanspruch für ein Kind oder alle Kinder, so entfällt der Teil der Besitzstandszulage 2 entsprechend, bzw. vollständig. ⁷Der Arbeitgeber ist darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§ 30 frei aus redaktionellen Gründen

§ 31 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten jederzeit schriftlich zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2023.
- (3) ¹Die §§ 26 bis 28 können jeweils eigenständig mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2023.

Tarifvertrag über Zusatzurlaub für BHH Sozialkontor gGmbH

vom

1. Dezember 2021

Zwischen
der **BHH Sozialkontor gGmbH**

- einerseits -

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

- andererseits -

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

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Wahl von Zusatzurlaub

¹Beschäftigte, die am 1.1.2022 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2022 zwei Tage Zusatzurlaub. Bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens zehn Jahren erhalten diese Beschäftigten drei Tage Zusatzurlaub im Jahr 2022, bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens 15 Jahren erhalten diese Beschäftigten vier Tage Zusatzurlaub im Jahr 2022.

²Beschäftigte, die am 1.1.2023 ungekündigtes Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, erhalten im Jahr 2023 zwei Tage Zusatzurlaub. Bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens zehn Jahren erhalten diese Beschäftigten drei Tage Zusatzurlaub im Jahr 2023, bei einer Betriebszugehörigkeit von wenigstens 15 Jahren erhalten diese Beschäftigten vier Tage Zusatzurlaub im Jahr 2023.

³Für diese Zusatzurlaubstage gelten die Bestimmungen des tariflichen Urlaubs gemäß § 17 TV Sozialkontor.

§ 3

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2022 in Kraft. ²Er gilt nur für die Kalenderjahre 2022 und 2023. Er wirkt nicht nach.

Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung)

vom

1. Dezember 2021

Zwischen
der **BHH Sozialkontor gGmbH**

- einerseits -

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

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die am 1. Dezember 2021 unter den Geltungsbereich des TV Sozialkontor fallen.

§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) ¹Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Entgelt für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienverhältnis am 1. Dezember 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 1. Dezember 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Jahr 2021 im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.

2. ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 14 (2) Satz 1 TV Sozialkontor genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 14 (4) TV Sozialkontor), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird.

3. ¹Einem Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

4. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten 1.300 Euro, für Auszubildende und Studierende im Dualen Studium 650 Euro. ²§ 26 (9) TV Sozialkontor gilt entsprechend. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Dezember 2021. ⁴Sofern an diesem Tag das Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Studierendeverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.

(3) ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3

Inkrafttreten

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2021 in Kraft.

Vertragsdaten

Titel		Vorname		Name		Ich möchte Mitglied werden ab	
Straße		Wohnort		Hausnummer		Geburtsdatum	
Land/PLZ		Telefon		E-Mail		Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich	

Beschäftigungsdaten

<input type="checkbox"/> Angestellte*r	<input type="checkbox"/> Beamter*in	<input type="checkbox"/> erwerbslos	ausgeübte Tätigkeit	
<input type="checkbox"/> Arbeiter*in	<input type="checkbox"/> Selbständige*r	monatlicher Bruttoverdienst		€
<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit	Anzahl Wochenstunden:		Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe
<input type="checkbox"/> Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in	<input type="checkbox"/> Praktikant*in	Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe		
<input type="checkbox"/> Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)	<input type="checkbox"/> Dual Studierende*r	bis:		
<input type="checkbox"/> Sonstiges				

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

Straße		Hausnummer	
PLZ		Beschäftigungsort	
Branche			

Monatsbeitrag

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

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

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

IBAN

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

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

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

Ort, Datum und Unterschrift



Datenschutzhinweise

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

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift



¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen

Sozialkontor

Das Sozialkontor steht als gemeinnütziges Unternehmen rund 1.200 Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen zur Seite. Dabei umfasst unser Angebot viele Bereiche: vom Wohnen mit Assistenz, über Pflegeleistungen, Therapien und Assistenz im eigenen Zuhause, bis hin zur Hortbetreuung und Freizeit- & Bildungsangeboten. Bei uns stehen Menschen im Mittelpunkt, die ihr Leben selbstbestimmt steuern möchten. Dafür arbeiten unsere Teams aus den verschiedensten Professionen Hand in Hand: Sozialkontor – Mit uns stark fürs Leben.

Kommen Sie zu uns an Bord, wir freuen uns auf Sie! Wir bieten Ihnen einen abwechslungsreichen und bereichernden Arbeitsplatz im Raum Hamburg und dem niedersächsischen Landkreis Harburg. Unsere Mitarbeitenden genießen die Vorteile eines mittelständischen Unternehmens. Sie erhalten ein umfangreiches Fortbildungs-Programm und viele andere Vergünstigungen. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und ein kontinuierliches Qualitätsmanagement sorgen für eine gute Arbeitsatmosphäre.

Besuchen Sie uns im Internet: www.sozialkontor.de



BHH Sozialkontor gGmbH · Holzdamm 53 · 20099 Hamburg



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**