

<b>ver.di-</b> <b>Tarifdokumentation</b>	Dokument-Nr.:	MIBS-Tarifschl.	Abschlussdatum:	Inkrafttreten:
	202492	V03070305AmbDie nste	05.03.2020	01.07.2019
Dieser Tarifvertragstext ist eine Reproduktion des Originaltarifvertrages. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist (d. Red.).				

# Haustarifvertrag

für die Neue Lebenswege GmbH  
(HTV Neue Lebenswege GmbH Berlin, nachfolgend HTV)

vom 5. März 2020

gültig ab 1. Juli 2019

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
A.            Allgemeiner Teil .....	4
Abschnitt I    Allgemeine Vorschriften .....	4
§ 1    Geltungsbereich .....	4
§ 2    Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3    Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	4
§ 4    Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung.....	5
§ 5    Qualifizierung .....	6
Abschnitt II    Arbeitszeit .....	7
§ 6    Regelmäßige Arbeitszeit .....	7
§ 7    Sonderformen der Arbeit .....	9
§ 8    Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	10
§ 9    Bereitschaftszeiten .....	13
§ 10    Arbeitszeitkonto.....	13
§ 11    Teilzeitbeschäftigung.....	14
Abschnitt III    Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	15
§ 12    Eingruppierung.....	15
§ 13    Eingruppierung in besonderen Fällen .....	16
§ 14    Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	16
§ 15    Tabellenentgelt.....	17
§ 16    Stufen der Entgelttabelle .....	17

§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	18
§ 18	– gestrichen –.....	19
§ 19	– gestrichen –.....	19
§ 19a	– gestrichen –.....	19
§ 20	Jahressonderzahlung .....	19
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	21
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall .....	22
§ 23	Besondere Zahlungen .....	23
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	24
§ 25	Betriebliche Altersversorgung.....	25
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung.....		25
§ 26	Erholungsurlaub .....	25
§ 27	Zusatzurlaub .....	26
§ 28	Sonderurlaub.....	27
§ 29	Arbeitsbefreiung .....	27
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....		29
§ 30	Befristete Arbeitsverträge .....	29
§ 31	Führung auf Probe .....	30
§ 32	– gestrichen –.....	30
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	30
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	31
§ 35	Zeugnis .....	31
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften.....		32
§ 36	– gestrichen –.....	32
§ 37	Ausschlussfrist .....	32
§ 38	Begriffsbestimmungen.....	32
§ 38a	– gestrichen –.....	32
§ 38b	– gestrichen –.....	32
§ 38c	– gestrichen –.....	32
§ 39	In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	32
Anlagen A1 Assistenzspezifische ergänzende Tätigkeitsmerkmale zur Entgeltordnung TV-L .....		34
Anlage A2	Zuordnungstabelle.....	36
Anlage B	Tabellenentgelte (1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019) .....	37
Anlage B	Tabellenentgelte (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020) .....	38
Anlage B	Tabellenentgelte (ab 1. Januar 2021).....	39

# **Haustarifvertrag**

**für die Neue Lebenswege GmbH  
(HTV Neue Lebenswege GmbH Berlin, nachfolgend HTV)**

**vom 5. März 2020**

**gültig ab 1. Juli 2019**

Zwischen der

**Neue Lebenswege GmbH  
Kurfürstenstr. 75 10787 Berlin  
vertreten durch die Geschäftsführung  
– nachfolgend Neue Lebenswege GmbH/Arbeitgeber genannt –**  
einerseits und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung des  
Landesbezirks Berlin-Brandenburg  
Köpenicker Str. 30 10179 Berlin  
– nachfolgend ver.di genannt –**

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## **Präambel**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter.

<sup>2</sup>Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

<sup>3</sup>Der Tarifvertrag stärkt die Arbeit in der persönlichen Assistenz – die Gewährleistung einer allseitigen Unterstützung und Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderung und einem umfangreichen Assistenzbedarf in einem besonderem psychosozialen Kommunikationsprozess.

## **A. Allgemeiner Teil**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu Neue Lebenswege GmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind.
  - b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten und FSJlerinnen/FSJler.
  - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

#### **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu derselben Arbeitgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

#### **§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Abweichende oder ergänzende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.
- (5) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin, Personalärztin oder Amtsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

#### **§ 4            Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

##### **Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1**

1. Abordnung ist die von der Arbeitgeberin veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einem anderen Betrieb derselben oder einer anderen Arbeitgeberin unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die von der Arbeitgeberin veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einem anderen Betrieb derselben Arbeitgeberin unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einer Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

##### **Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:**

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einer Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt.

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einer Dritten verlagert, ist auf Verlangen der Arbeitgeberin bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich

geschuldete Arbeitsleistung bei der Dritten zu erbringen (Personalgestellung).  
<sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

**Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:**

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einer Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der Arbeitgeberin und der Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeberinnen. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Geschäftsbetriebs der Arbeitgeberin, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>5(4?)</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch alle zwei Jahre zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) <sup>1</sup>Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der Beschäftigten an die Arbeitgeberin vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die Beschäftigte verpflichtet werden, der Arbeitgeberin Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an die Arbeitgeberin müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II            Arbeitszeit**

### **§ 6            Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt
- a) 39,4h
- b) 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
- aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten.

<sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. <sup>4</sup>Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1 Satz 2:**

Persönliche Assistentinnen sind in Wechselschicht tätig.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und

der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:**

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:**

<sup>1</sup>In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

**Protokollerklärung zu § 6 Abs. 5**

1. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Haustarifvertrags in Vollzeit in der Persönlichen Assistenz Beschäftigten können bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu Dienstplangestaltung nur mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet werden.
  2. <sup>1</sup>Unter Gleitzeitregelungen sind alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. <sup>2</sup>Gleitzeitregelungen und daraus resultierende individuelle Arbeitszeiten unterfallen nicht den Regelungen zur Wechselschicht (§ 7 Absatz 1) und zur Schichtarbeit (§ 7 Absatz 2). <sup>3</sup>Gleiches gilt für die Übernahme von Rufbereitschaft bei ansonsten gleitender Arbeitszeit. <sup>4</sup>Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen, egal ob einzelvertraglich vereinbart oder auf einer betrieblichen Übung, einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede begründet, bleiben unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen.
- (6) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) – gestrichen –

(10)– gestrichenen) –

(11)<sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde, überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit, im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeberinnen nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend. Abweichende oder ergänzende Regelungen zu Dienstreisen können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

### **Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1**

Assistentinnen sind in Wechselschicht tätig.

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der Arbeitgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

- (7) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

**Protokollerklärung zu § 7 Abs.7:**

<sup>1</sup>Gemäß § 6 Abs. 1 gilt eine regelmäßige Arbeitszeit von 39,4 bzw. 38,5 Wochenstunden. <sup>2</sup>Überstunden sind nur die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden. <sup>3</sup>Eine Überstundenanordnung setzt nicht notwendigerweise voraus, dass die Zahl und die Lage der Überstunden im Voraus festgelegt werden. <sup>4</sup>Es genügt, dass ein Arbeitsauftrag mit der Weisung verbunden wird, ihn innerhalb einer bestimmten Zeit ohne Rücksicht auf die regelmäßige Arbeitszeit auszuführen. <sup>5</sup>Eine solche Weisung kann sich auch aus den Umständen ergeben, also konkludent erfolgen. <sup>6</sup>Überstunden sind grundsätzlich schon dann angeordnet, wenn die Arbeitgeberin oder die von ihr beauftragten Beschäftigten die Überarbeit kennen und dulden. <sup>7</sup>Überstunden, die die Arbeitgeberin nicht angeordnet hat, also auch nicht kennt oder duldet, sondern die Beschäftigte aus eigenem Antrieb leisten, sind keine Überstunden i.S. des Haustarifvertrags und ziehen keine Vergütungsansprüche nach sich.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

## **§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
    - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v.H.,
    - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.,
  - b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
  - c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
  - d) bei Feiertagsarbeit
    - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
    - mit Freizeitausgleich 35 v.H.,
  - e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr
    - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,

– mit Freizeitausgleich 35 v.H.,

f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:**

<sup>1</sup>Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>2</sup>Die Begrenzung auf Stufe 4 gilt nicht für Beschäftigte in der persönlichen Assistenz.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Die Begrenzung auf Stufe 4 gilt nicht für Beschäftigte in der persönlichen Assistenz. <sup>4</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 2:**

Abweichende oder ergänzende Regelungen zu Überstunden können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

- (3) – gestrichen –
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

**Protokollerklärung zu S 8 Absatz 4:**

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>9</sup>Abweichende oder ergänzende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:**

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

- (6) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die bei der Arbeitgeberin geltenden Bestimmungen fort. Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. <sup>4</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Betriebsvereinbarung getroffen werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:**

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann die Arbeitgeberin einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

- (7) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

- (8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich, beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.
- (9) <sup>1</sup>Beschäftigte in der persönlichen Assistenz erhalten eine Organisationszulage. Im Rahmen der Gewährleistung der Rechte der Menschen mit Behinderung und ihrer Personalkompetenz werden ihre Teamassistentinnen und festen Teamvertretungen für die Besetzung von kurzfristig ausgefallenen Schichten aus ihrer Freizeit und in ihrer Freizeit angefragt und vermittelt. <sup>2</sup>Hierfür wird als Ausgleich eine pauschale Zulage in Höhe von 0,20 Euro pro monatlich geleisteter Arbeitsstunde an die Beschäftigten in der persönlichen Assistenz gewährt.

## **§ 9           Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) – gestrichen –

(3) – gestrichen –

### **Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1:**

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### **Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 Satz 2 b)**

Abweichende oder ergänzende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

## **§ 10           Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Beschäftigte;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn die Arbeitgeberin einen bereits genehmigten Freizeitgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann mit der Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit der Arbeitgeberin – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung

der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

**Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. <sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. <sup>4</sup>Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## **Abschnitt III            Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **§ 12            Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 sowie den Anlagen A1 und A2 des Haustarifvertrags der Neue Lebenswege GmbH). <sup>2</sup>Die Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (zum Beispiel vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### **Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist der Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

### **§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) – gestrichen –
- (3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Beschäftigte dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

## **§ 15 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in der Anlage B festgelegt.
- (3) – gestrichen –

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 5 bis 12 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur selben Arbeitgeberin, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann die Arbeitgeberin bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

### **Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:**

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

(2a)– gestrichen -

- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrer Arbeitgeberin (Stufenlaufzeit):
  - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(4) – gestrichen –

- (5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**Protokollerklärungen zu § 16:**

Abweichende oder ergänzende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden

## **§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) – gestrichen –

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- g) Pflegezeiten bis zu einem Kalendermonat nach Maßgabe des Pflegezeitgesetzes

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt

erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

<sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Die Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

**§ 18 – gestrichen –**

**§ 19 – gestrichen –**

**§ 19a – gestrichen –**

## **§ 20 Jahressonderzahlung**

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

	im Kalenderjahr
1 bis 4	95 v.H.
5 bis 8	95 v.H.
9a bis 11	80 v.H.
12 und 13	50 v.H.
14 und 15	35 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. <sup>2</sup>Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

**Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:**

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

**Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3 Satz 1:**

Für die in der Persönlichen Assistenz Beschäftigten ist bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu Dienstplangestaltung, die Bemessungsgrundlage im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden welche nicht in ein Arbeitszeitkonto überführt werden – im Sinne eines verstetigten monatlichen Einkommens.

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

d) bis zu einem Kalendermonat für Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz.

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.  
<sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen) Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

### **Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:**

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände Vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
- <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
- Bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung werden alle geleisteten Stunden der in der Persönlichen Assistenz Beschäftigten zur Berechnung des Durchschnitts der nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile herangezogen, auch das zusätzlich gezahlte Entgelt für im Dienstplan nicht vorgesehene Überstunden und Mehrarbeit ist hiervon nicht ausgenommen.

## § 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:**

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberinnenzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:**

Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfetragers gleich.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird, innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen

Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf die Arbeitgeberin über. <sup>4</sup>Die Arbeitgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigte hat der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 23 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits drei Jahre mit der Arbeitgeberin besteht. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der Arbeitgeberin ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
  - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin steht die Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie eine nachweislich im selben Haushalt lebende Lebenspartnerin gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) – gestrichen –
- (5) <sup>1</sup>Mitglieder der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erhalten eine jährliche Sonderzahlung von 300 €. Voraussetzung für den Zahlungsanspruch der ver.di-Mitglieder ist, dass der Arbeitgeberin spätestens am 15. April eines jeden Jahres eine von

der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ausgestellte Bescheinigung über die ungekündigte Mitgliedschaft mindestens seit 1. Dezember des Vorjahres im Original vorliegt. <sup>3</sup>Die Zahlung erfolgt immer spätestens mit dem Aprilgehalt des Folgejahres, mithin bis zum 15. Mai.

## **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

### **Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:**

1. Teilen Beschäftigte ihrer Arbeitgeberin die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
  2. Soweit die Arbeitgeberin die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlt, kann sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
  3. Für Beschäftigte in der Persönlichen Assistenz erfolgt die Zahlung für den laufenden Monat spätestens am 15. Tag des Folgemonats (Zahltag) einschließlich aller Entgeltbestandteile, auch der nicht in Monatsbeträgen festgelegten, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21.
  4. Die Berechnung des monatlichen Entgelts erfolgt auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Stunden der in der Persönlichen Assistenz Beschäftigten, welche nicht in ein Arbeitszeitkonto überführt werden – im Sinne eines verstetigten monatlichen Einkommens.
  5. Ziel ist es, für alle Beschäftigten, die unter diesen Tarifvertrag fallen, den Zahltag auf den letzten Tag des laufenden Monats vorzuverlegen.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monats-

betragen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können für Beschäftigte ab einschließlich Entgeltgruppe 11 die ihnen neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Entsprechend den gesetzlichen Grundlagen für die betriebliche Altersvorsorge nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) haben die Beschäftigten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin entscheidet über Anlageform bzw. Durchführungsweg. <sup>3</sup>Die Arbeitgeberin muss 15 v.H. des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberinnenzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. <sup>4</sup>Nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren erhöht sich der Arbeitgeberzuschuss auf 25 v.H., maximal jedoch auf 50,00 €/Monat.

### **Protokollerklärung zu § 25:**

Der Maximalbetrag bezieht sich auf eine Vollzeittätigkeit und ist bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu reduzieren.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen

Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

**Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:**

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## **§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) – gestrichen –
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreterinnen) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine

Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

**Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 4:**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 4 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

## **§ 28 Sonderurlaub**

<sup>1</sup>Beschäftigte können unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. <sup>2</sup>Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen geregelt werden.

## **§ 29 Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin  | ein Arbeitstag,                   |
| b) Eheschließung  | zwei Arbeitstage,                 |
| c) Tod der Ehegattin, der im selben Haushalt lebenden Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils  | zwei Arbeitstage,                 |
| d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | ein Arbeitstag,                   |
| e) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | ein Arbeitstag,                   |
| f) Schwere Erkrankung   |                                   |
| aa) einer Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt lebt  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,   |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat  | vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen | vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |

- g) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss
- erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe f erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:**

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen ist auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen, sofern dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- (5) – gestrichen –
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 4 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.



## **§ 31 Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von drei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung, des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 11 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit derselben Arbeitgeberin, kann der Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 32 – gestrichen –**

## **§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die Beschäftigte hat der Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den 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) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit

dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) <sup>1</sup>Verzögert die Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin oder einer nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

**Protokollnotiz zu § 33 Abs. 5 Satz 2:**

Abweichende und ergänzende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

## **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| - bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatsschluss, |
| - von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                    |
| - von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                    |
| - von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                    |
| - von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                    |
| - von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                     |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) – gestrichen –
- (3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei derselben Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist.

## **§ 35 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VI      Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36      – gestrichen –**

### **§ 37      Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder von der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **§ 38      Begriffsbestimmungen**

- (1) – gestrichen –
- (2) – gestrichen –
- (3) Eine einvernehmliche Betriebsvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

### **§ 38a     – gestrichen –**

### **§ 38b     – gestrichen –**

### **§ 38c     – gestrichen –**

### **§ 39      In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2019 in Kraft.

- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. September 2021.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden die Entgelttabellen (Anlagen B) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. September 2021; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

Berlin, (ohne Datum)

**Neue Lebenswege GmbH**

Unterschriften

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg**

Unterschriften

## **Anlagen A1 Assistenzspezifische ergänzende Tätigkeitsmerkmale zur Entgeltordnung TV-L**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Persönlichen Assistenz:

Persönliche Assistenz ist die Gewährleistung einer allseitigen Unterstützung und Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderungen und einem umfangreichen Assistenzbedarf in einem besonderen psycho-sozialen Kommunikationsprozess.

Dies umfasst alle Aspekte der alltäglichen Lebensführung zur Gewährleistung von Teilhabe unter Berücksichtigung der Grundsätze von „Nähe und Distanz“ und der dafür erforderlichen selbstständigen Abwägungsentscheidungen.

### **Entgeltgruppe 8**

Die Tätigkeit der Büroorganisationsmitarbeiter\*innen

Vermittlung/Disposition/Dienstplanmanagement umfasst das laufende Management von Dienst- und Einsatzplänen entsprechend den Vorgaben und unter Verantwortung der Pflegedienstleitung/Organisationsleitung.

### **Entgeltgruppe 10**

Die Tätigkeit der Pflegefachkräfte aller Fachrichtungen und Spezialisierungen umfasst die Begleitung und Beratung von Assistenznehmer\*innen, sowie die Schulung, Überprüfung, Anleitung und Begleitung der Assistentinnen in fachpflegerischer Hinsicht.

Die Tätigkeit der Sozialpädagog\*innen, sowie sonstiger Beschäftigter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, umfasst die Begleitung und Beratung von Assistenznehmerinnen, sowie die Koordinierung, Anleitung und Begleitung der Assistentinnen.

### **Entgeltgruppe 11**

Die Tätigkeiten der Leiterinnen von Beratungsbüros, Qualitätsmanagement-Beauftragte, stellvertretende Pflegedienstleitung/ Leitung Qualifizierung und Fortbildung Assistentinnen

### **Entgeltgruppe 12**

Organisationsleitung: Die Tätigkeit als Organisationsleitung umfasst die eigenständige Leitung des Fachbereichs, die Dienstaufsicht einschließlich Personalverantwortung gegenüber Koordination und Assistenz, die Vertretung des Fachbereiches nach außen, die direkte Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung sowie die Verantwortung für die Erarbeitung und Umsetzung der konzeptionellen Vorgaben in Kooperation mit der Pflegedienstleitung.

Pflegedienstleitung: Die Tätigkeit als Pflegedienstleitung umfasst die eigenständige Ausübung der Fachaufsicht unter Beachtung der konzeptionellen Vorgaben in Kooperation mit den Pflegefachkräften der Koordination, Verantwortung für die sachgerechte Ausbildung und Anleitung der Assistenten, Erstellung, Umsetzung und Pflege des Qualitätsmanagementsystems in Kooperation mit QM-Bs, die Vertretung des

Fachbereiches nach außen, die Verantwortung für die Beachtung einschlägiger gesetzlicher Bestimmungen sowie Weiterentwicklung der konzeptionellen Vorgaben in Kooperation mit der Organisationsleitung, den Pflegefachkräften und Sozialpädagog\*innen der Koordination.

## Anlage A2 Zuordnungstabelle

Zuordnung zur jeweiligen Entgeltgruppe des TV-L, Allgemeine Tabelle	Funktionsmerkmale/Beispiele
5	Persönliche Assistentinnen für Menschen mit Behinderung
8	Beschäftigte in der Büroorganisation / Dispositionen Assistentinnen, sofern sie als Mitarbeiterinnen im Qualitätszirkel oder als Dienstplanverantwortliche/r tätig sind, Sicherheitsbeauftragte
10	Pflegefachkräfte aller Fachrichtungen und Spezialisierungen Sozialpädagog*innen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Einsatzbegleitungen)
11	Leiterinnen von Beratungsbüros, Qualitätsmanagement-Beauftragte, stellvertretende Pflegedienstleitung/ Leitung Qualifizierung und Fortbildung Assistentinnen
12	Organisationsleitung, Pflegedienstleitung

**Anlage B Tabellenentgelte  
(1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019)**

**Entgelttabellen für die Entgeltgruppen 1 bis 15  
– Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 -**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.596,69	5.023,85	5.209,41	5.868,47	6.367,55	6.558,57
14	4.161,82	4.550,35	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78
13	3.837,36	4.198,44	4.422,39	4.857,49	5.458,94	5.622,71
12	3.458,40	3.763,34	4.288,02	4.748,72	5.343,77	5.504,08
11	3.346,42	3.628,98	3.891,31	4.288,02	4.863,90	5.009,81
10	3.228,23	3.502,94	3.763,34	4.025,67	4.524,79	4.660,53
9b	2.873,64	3.122,97	3.272,55	3.667,36	4.000,09	4.120,10
9a	2.873,64	3.129,67	3.177,31	3.272,55	3.667,36	3.777,39
8	2.699,45	2.945,15	3.064,19	3.177,31	3.302,32	3.379,70
7	2.537,72	2.772,50	2.933,23	3.052,29	3.147,55	3.230,87
6	2.494,17	2.724,88	2.843,94	2.963,01	3.040,38	3.123,72
5	2.394,63	2.617,73	2.736,79	2.849,89	2.939,19	2.998,72
4	2.284,36	2.504,64	2.653,45	2.736,79	2.820,14	2.873,70
3	2.254,60	2.468,91	2.528,44	2.623,68	2.701,07	2.766,55
2	2.099,83	2.296,27	2.355,81	2.415,33	2.552,24	2.695,13
1	Je 4 Jahre	1.897,44	1.927,18	1.962,90	1.998,63	2.087,92

**Stundenentgelte in den relevanten Entgeltgruppen**

(EG 5 berechnet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 h,  
alle anderen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39,4 h)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	20,19	21,97	25,03	27,72	31,19	32,13
11	19,53	21,18	22,71	25,03	28,39	29,24
10	18,84	20,45	21,97	23,50	26,41	27,21
8	15,76	17,19	17,89	18,55	19,28	19,73
5	14,31	15,64	16,35	17,02	17,56	17,91

**Anlage B Tabellenentgelte  
(1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020)**

**Entgelttabellen für die Entgeltgruppen 1 bis 15  
– Gültig vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 –**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
<b>14</b>	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
<b>13</b>	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
<b>12</b>	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
<b>11</b>	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
<b>10</b>	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94
<b>9b</b>	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65
<b>9a</b>	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24
<b>8</b>	2.815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15
<b>7</b>	2.646,84	2.862,50	3.024,75	3.147,52	3.245,75	3.331,67
<b>6</b>	2.601,42	2.814,88	2.933,94	3.055,46	3.135,24	3.221,18
<b>5</b>	2.497,60	2.707,73	2.826,79	2.939,89	3.030,89	3.092,28
<b>4</b>	2.382,59	2.594,64	2.743,45	2.826,79	2.910,14	2.963,70
<b>3</b>	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55
<b>2</b>	2.190,12	2.386,27	2.445,81	2.505,33	2.642,24	2.785,13
<b>1</b>	Je 4 Jahre	1.987,44	2.017,18	2.052,90	2.088,63	2.177,92

**Stundenentgelte in den relevanten Entgeltgruppen**

(EG 5 berechnet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 h,  
alle anderen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39,4 h)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>12</b>	21,06	22,65	25,81	28,58	32,17	33,13
<b>11</b>	20,37	21,84	23,42	25,81	29,28	30,16
<b>10</b>	19,65	21,09	22,65	24,23	27,24	28,05
<b>8</b>	16,44	17,73	18,44	19,13	19,88	20,34
<b>5</b>	14,92	16,18	16,89	17,56	18,11	18,47

## Anlage B Tabellenentgelte (ab 1. Januar 2021)

### Entgelttabellen für die Entgeltgruppen 1 bis 15

– Gültig ab 1. Januar 2021 –

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,92
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.696,84	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
6	2.651,42	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
5	2.547,60	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
4	2.432,59	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
3	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55
2	2.240,12	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
1	Je 4 Jahre	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92

### Stundenentgelte in den relevanten Entgeltgruppen

(EG 5 berechnet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 h,  
alle anderen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39,4 h)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	21,43	22,95	26,14	28,95	32,58	33,56
11	20,74	22,14	23,73	26,14	29,66	30,55
10	20,01	21,38	22,95	24,54	27,59	28,42
8	16,73	18,02	18,74	19,42	20,17	20,64
5	15,22	16,47	17,19	17,86	18,40	18,77