

Haustarifvertrag inkl. Änderungen zum 1. Oktober 2023

für die ambulante dienste e.V.

(HTV ambulante Dienste e.V. Berlin, nachfolgend HTV)

vom 5. März 2020

gültig ab 1. Juli 2019 bzw. ab 1. Oktober 2023 (2. Änderungstarifvertrag)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Abschnitt I Allgemeine Vorschriften	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	4
§ 4 Qualifizierung	5
Abschnitt II Arbeitszeit	5
§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit	5
§ 6 Sonderformen der Arbeit	8
§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	9
§ 8 Bereitschaftszeiten	11
§ 9 Arbeitszeitkonto.....	11
§ 10 Teilzeitbeschäftigung.....	11
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	12
§ 11 Eingruppierung	12
§ 12 Eingruppierung in besonderen Fällen	12
§ 13 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	13
§ 14 Tabellenentgelt.....	13
§ 15 Stufen der Entgelttabelle	13
§ 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	14
§ 17 Jahressonderzahlung	15
§ 18 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	17
§ 19 Entgelt im Krankheitsfall	17

§ 20	Besondere Zahlungen	19
§ 21	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	19
§ 22	Betriebliche Altersversorgung.....	20
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung		21
§ 23	Erholungsurlaub	21
§ 24	Zusatzurlaub	22
§ 25	Sonderurlaub.....	22
§ 26	Arbeitsbefreiung	22
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses		24
§ 27	Befristete Arbeitsverträge	24
§ 28	Führung auf Probe	25
§ 29	Führung auf Zeit.....	26
§ 30	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	26
§ 31	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	27
§ 32	Zeugnis	28
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften		28
§ 33	Ausschlussfrist	28
§ 33 a	Bestehende Betriebsvereinbarungen.....	28
§ 34	Inkrafttreten und Laufzeit.....	28
Anlage A	Leitlinie für Toleranz und Vielfalt gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus	30
Anlage B1	Assistenzspezifische ergänzende Tätigkeitsmerkmale zur Entgeltordnung TV-L	31
Anlage B2	Zuordnungstabelle.....	32
Anlage C	Entgelttabellen für die ad-relevanten Entgeltgruppen – Gültig vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025.....	33
Anlage C	Entgelttabellen für die ad-relevanten Entgeltgruppen – Gültig ab 1. Februar 2025.....	34

Haustarifvertrag

für die ambulante dienste e.V.

(HTV ambulante Dienste e.V. Berlin, nachfolgend HTV)

vom 5. März 2020

gültig ab 1. Juli 2019

Zwischen dem

ambulante dienste e.V.

Urbanstraße 100 10967 Berlin

vertreten durch die Geschäftsführung und Vorstand

– nachfolgend ambulante dienste e.V./Arbeitgeber genannt –

einerseits und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

vertreten durch die Landesbezirksleitung des

Landesbezirks Berlin-Brandenburg

– nachfolgend ver.di genannt –

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Präambel

Der Tarifvertrag stärkt die Arbeit in der persönlichen Assistenz – der Gewährleistung einer allseitigen Unterstützung und Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderungen und einem umfangreichen Assistenzbedarf in einem besonderen psychosozialen Kommunikationsprozess.

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu ambulante dienste e.V. stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz.
 - b) Auszubildende, Schülerinnen, Volontär*innen und Praktikant*innen,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) ¹Regelungen für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 Buchstabe b) können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. ²Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben hiervon unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 2:

Die Tarifparteien sind sich einig, dass ein unmittelbarer Sachzusammenhang nicht besteht bei der Tätigkeit als Assistent*in und Tätigkeiten in der Büroorganisation und Verwaltung, sowie anderen Tätigkeiten bei ambulante dienste e.V.

- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Es gilt die Leitlinie für Toleranz und Vielfalt gegen Rechts- extremismus, Rassismus und Antisemitismus in der jeweils gültigen Fassung (Anlage A mit Stand: März 2016).
- (2) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Die Annahme von geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken (beispielsweise Kalender, Kugelschreiber usw.) bis zu einem Wert von insgesamt 20,- € je Vorteilsgeber und Kalenderjahr ist zulässig, sofern die Geschenke ohne jeden vernünftigen Zweifel ausschließlich eine Aufmerksamkeit oder bloße Höflichkeit darstellen und diese auch nur gelegentlich angeboten werden. ³Die Annahme übli-

cher Bewirtung (warme und kalte Getränke, Gebäck, Kuchen oder Imbiss) bei Veranstaltungen, Assistent*innentreffen in der Wohnung der Assistentnehmer*innen, an denen Mitarbeiter*innen, Assistent*innen im Rahmen ihrer Arbeit teilnehmen, ist zulässig. ⁴Die Bewirtungen müssen unter Berücksichtigung der Stellung und Aufgaben der Mitarbeiter*innen, Assistent*innen üblich und angemessen sein. ⁵Geht aus einer Einladung oder Ähnlichem hervor, dass der Umfang die übliche Bewirtung überschreitet, ist die Geschäftsführung zu informieren und eine Genehmigung einzuholen.

- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Der Arbeitgeber hat die Untersagung oder die Bestätigung unter Erteilung von Auflagen schriftlich gegenüber der*dem Arbeitnehmer*in zu begründen. ⁴Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Nebentätigkeiten bleiben unberührt.
- (5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei der*dem beauftragten Ärztin*Arzt kann es sich um eine*n Betriebsärztin*Betriebsarzt oder Amtsärztin*Arzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine*n andere*n Ärztin*Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine*n hierzu schriftlich Bevollmächtigte*n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Qualifizierung

- (1) Regelungen zur Qualifizierung können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- (2) Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen

- a) beträgt 39,4 Stunden.
- b) beträgt 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
 - aa) Assistent*innen,
 - bb) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten.

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen. ⁴Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ⁵Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Stundenumfang bis zu 25 Std./Woche kann die Arbeitszeit auf vier Tage verteilt werden. ⁶In begründeten Einzelfällen kann auch bei einem Beschäftigungsverhältnis über 25 Stunden die Arbeitszeit auf vier Tage verteilt werden. ⁷Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für Assistent*innen. ⁸Die 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 § 5 Absatz 1 Satz 2:

Assistent*innen sind in Wechselschicht tätig.

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend 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) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die*der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die 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 § 5 Absatz 3 Satz 3:

¹Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. ²Werktägliche Feiertage sowie der 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, werden für Assistentinnen äquivalent der Berechnung eines Urlaubstages ausbezahlt.

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

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4:

¹In 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. ²Ferner kann auch an Werktagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, sofern hierfür eine generelle Ausnahmegenehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorliegt. ³Für die Antragstellung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich; einer Betriebsvereinbarung bedarf es hierzu nicht.

- (5) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei persönlichen Assistent*innen oder anderen Teilzeitbeschäftigten aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben hiervon unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich - redaktionell anzupassen.
- (6) ¹Die Einsatz- und Dienstplanung erfolgt bei ambulante dienste e.V. unter der Berücksichtigung der besonderen Rechte der Menschen mit Behinderung in der persönlichen Assistenz. ²Näheres ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt, welche unberührt bleibt, jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen ist. ³Assistent*innen erhalten ihren IST-Dienstplan spätestens im zweiten Folge- monat.
- (7) ¹Bei Dienstreisen/Reisebegleitungen gilt nur die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²An Reisetagen (An- und Abreise) wird die auf diese Tage entfallende dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. ³Bei Beschäftigten, die an Reisetagen dienstplanmäßig keine Assistenzleistung zu erbringen haben, wird die tatsächliche Reisezeit, maximal jedoch 12 Stunden pro Reisetag, berücksichtigt. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. ⁵In einer Betriebsvereinbarung können weitere Regelungen getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 7:

¹Reisezeiten bei Dienstreisen/Reisebegleitung gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, der*die Beschäftigte erbringt laut Dienstplan tatsächliche Assistenzzeiten. ²Insofern ist die nach Satz 2 zu berücksichtigende dienstplanmäßige Arbeitszeit vollständig als Arbeitszeit zu berücksichtigen.

- (8) ¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 8:

¹Unter Gleitzeitregelungen sind alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. ²Gleitzeitregelungen und daraus resultierende individuelle Arbeitszeiten unterfallen nicht den Regelungen zur Wechselschicht (§ 6 Absatz 1) und zur Schichtarbeit (§ 6 Absatz 2). ³Gleiches gilt für die Übernahme von Rufbereitschaft bei ansonsten gleitender Arbeitszeit. ⁴Die Übernahme von Rufbereitschaft begründet weder Schicht- noch Wechselschichtarbeit. ⁵Bei 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 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (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 des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber 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 (§ 5 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht innerhalb eines Kalendermonats ausgeglichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 7:

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

- (8) ¹Bestehende Betriebsvereinbarungen, welche über die vorstehenden Regelungen hinausgehende Regelungen zu Sonderformen der Arbeit beinhalten, bleiben

unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen. ²Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die 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
 - 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vmhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärungen zu § 7 Absatz 1:

1. Der Überstundenzuschlag wird als Ausgleich für die Mehrbelastung aufgrund des Überschreitens der Vollarbeitszeit gemäß § 5 Absatz 1 Buchstabe a) und b) gewährt und nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden vergütet.
2. ¹Berechnungsgrundlage für Überstunden ist der Kalendermonat. ²Davon abweichend können andere betriebliche Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.
3. ¹Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ²Die Begrenzung auf die Stufe 4 gilt nicht für Assistentinnen.
4. Für Beschäftigte in den Rufbereitschaftsdiensten gelten abweichende Regelungen, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

- (2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 9 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die*der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die*der Beschäftigte für Überstunden (§ 6 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. ³Die Begrenzung auf die Stufe 4 gilt nicht für Assistent*innen. ⁴Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 5 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die*der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 3:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne des § 5 Absatz 8 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (4) ¹In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen zu Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten getroffen werden. ²Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt und sind – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen.
- (5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von 0,63 € pro Stunde, maximal jedoch 105 € monatlich, beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.
- (6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 € pro Stunde, maximal jedoch 40 € monatlich, beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.
- (7) ¹Assistent*innen erhalten eine Organisationszulage. ²Im Rahmen der Gewährleistung der Rechte der Menschen mit Behinderung und ihrer Personalkompetenz werden ihre Teamassistent*innen und festen Teamvertretungen für die Besetzung von kurzfristig ausgefallenen Schichten in ihrer Freizeit angefragt und aus ihrer Freizeit vermittelt. ³Hierfür wird als Ausgleich eine pauschale Zulage in Höhe von 0,20 € pro monatlich geleisteter Arbeitsstunde an die Assistent*innen gewährt.

- (8) ¹Über die vorstehenden Regelungen hinaus können für besondere Aufgaben und/oder besondere Arbeitsbedingungen in einer Betriebsvereinbarung Sonderzuschläge vereinbart werden. ²Bestehende Betriebsvereinbarungen, die Regelungen zu Sonderzuschlägen treffen, bleiben unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich - redaktionell anzupassen.

§ 8 Bereitschaftszeiten

In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen zu Bereitschaftszeiten getroffen werden.

§ 9 Arbeitszeitkonto

¹Durch Betriebsvereinbarungen kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Das Nähere ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 10 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der*des 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 ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er 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:

¹Bei Gleitzeitregelungen gilt das unter § 5 Absatz 8 vereinbarte. ²Die gesetzlichen Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und des Pflegezeitgesetzes bleiben hiervon unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 11 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der*des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 11 sowie die Anlagen B1 und B2 zum Haustarifvertrag). ²Die*Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie*er eingruppiert ist. ³Die*Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr*ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die 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. ⁵Kann 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. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der*des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 11 Absatz 1:

- ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der*des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschrittsreife 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
 - 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*des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 12 Eingruppierung in besonderen Fällen

¹Ist der*dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr*ihm übertragene Tätigkeit (§ 11 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer*seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 11 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die*der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie*er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 13 sinngemäß. ³Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub,

Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- und 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. ⁴Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ⁵Wird der*dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer*seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 13 sinngemäß.

§ 13 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) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die*den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Absatz 3 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der*des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 14 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die*Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die 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 C festgelegt.

§ 15 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²In einer Betriebsvereinbarung sind Regelungen zur Stufenzuordnung bei einschlägiger Berufserfahrung zu treffen.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. ²Näheres ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (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.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.
- (5) ¹Zur 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. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich. ⁵Weiteres ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 16 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) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 19 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.

²Zeiten 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. ³Bei 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. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2:

Eine Unterbrechung im Sinne dieser Regelung bezieht sich lediglich auf eine unterbrochene Tätigkeit im Rahmen eines rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (3) ¹Bei 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. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 € in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 180 € in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die*der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 100 € (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 180 € (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. ³Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die*der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Ist das bisherige Tabellenentgelt pro Stunde höher als der Wert der letzten Erfahrungsstufe in der niedrigeren Entgeltgruppe, besteht Bestandsschutz. ⁷Die*Der 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.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 3 Satz 1:

Abweichend von Satz 1 erfolgt bei Persönliche Assistent*innen, die Büroorganisationsarbeiter*innen werden, eine stufengleiche Zuordnung.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 3 Satz 2 und 3:

Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebtrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 16 Absatz 3 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebtrag nach § 16 Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

§ 17 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

- E 1 bis E 8 95 v.H.
- E 9a bis E 11 80 v.H.
- E 12 bis E 13 50 v.H.
- E 14 bis E 15 35 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. ²Für 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) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das tatsächlich geleistete monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten April bis September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen bzw. angeordneten Mehrarbeits- oder Überstunden gemäß § 6 Absätze 6 und 7). ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei 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. ⁴In 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 in den letzten sechs Monaten vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der sechs Monate addiert und durch sechs geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der sechs Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,5 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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.

- (4) ¹Der 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 § 18 haben. ²Die 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) Inanspruchnahme der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.

³Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 18 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 19 Absatz 1, § 23 und § 24 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten sechs 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 bzw. angeordneten Mehrarbeits- oder Überstunden gemäß § 6 Abs. 6 und 7 sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 20.

Protokollerklärungen zu § 18 Satz 2 und 3:

- ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind abgeschlossene Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/130 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern 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.
- ¹Liegt 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. ²Dazu 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.

§ 19 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden 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 § 18. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die

gesetzlichen Bestimmungen. ³Als 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 § 19 Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach 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. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 18; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei 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 § 19 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 Beihilfeträgers gleich.

- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 31 Absatz 2)
- 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. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb 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) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber 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*der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 20 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre mit dem Arbeitgeber besteht. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 €. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die*der 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 dem Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) Für Jubiläumsszuwendungen (Sonderzahlung) ist Näheres in einer Betriebsvereinbarung geregelt, welche – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen ist.
- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der*dem Ehegatt*in oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der*dem Ehegatt*in steht die*der Lebenspartner*in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie eheähnliche Lebenspartner*innen, die nachweislich im selben Haushalt gelebt haben, gleich. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für einen weiteren Monat das Tabellenentgelt der*des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an eine*n der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) ¹Mitglieder der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erhalten eine jährliche Sonderzahlung von 300 €. ²Voraussetzung für den Zahlungsanspruch der ver.di-Mitglieder ist, dass dem Arbeitgeber 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. ³Die Zahlung erfolgt immer spätestens bis zum 15. Mai.

§ 21 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt für Persönliche Assistent*innen spätestens am 15. des Folgemonats, für alle anderen Beschäftigten am letzten Werktag des Monats (Zahltag) auf ein von der*dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag

auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder einen Sonntag, gilt der nächstfolgende Arbeitstag als Zahltag.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 1:

Die Berechnung des monatlichen Entgelts für Persönliche Assistent*innen und Arbeitnehmer*innen, die auf Stundenbasis vergütet werden, erfolgt auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Stunden der*des Beschäftigten, welche nicht in ein Arbeitszeitkonto überführt werden, im Sinne eines versteigten monatlichen Einkommens nach § 21 Absatz 1 Satz 1.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils, sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

§ 22 Betriebliche Altersversorgung

¹Entsprechend 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. ²Der Arbeitgeber entscheidet über Anlageform bzw. Durchführungsweg. ³Der Arbeitgeber muss 15 v.H. des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. ⁴Nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren erhöht sich der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 22 Satz 3 auf 25 v.H., maximal jedoch auf 50,00 €/Monat.

Protokollerklärung zu § 22 Satz 4:

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

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 23 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 18). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage, bei einer Verteilung auf sechs Tage beträgt der Urlaubsanspruch 36 Arbeitstage. ³Arbeitstage 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. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt 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. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 1 Satz 6:

¹Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden. ²Weitere Urlaubsgrundsätze können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ³Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich -redaktionell anzupassen.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann 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 § 21 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 2 Buchstabe a):

Für Erholungsurlaub für die Kalenderjahre 2023, 2024 und 2025 lautet § 23 Absatz 2 Buchstabe a) wie folgt: Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten fünf Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.

§ 24 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 6 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 6 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 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.
- (3) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen bezogen auf die 5-Tage-Woche im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage – bezogen auf die 6-Tage-Woche 42 Tage – nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen bei einer 5-Tagewoche und bezogen auf die 6-Tage-Woche 43 Tage; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (4) Im Übrigen gilt § 23 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 19 unschädlich.

§ 25 Sonderurlaub

¹Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. ²Die gesetzlichen Ansprüche auf Pflege- sowie Familienpflegezeit nach dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz bleiben hiervon unberührt. ³Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 26 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Arbeitnehmer*innen haben gemäß § 616 BGB Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn ihr Kind erkrankt, die Notwendigkeit der Betreuung und

Pflege durch den*die Arbeitnehmer*in besteht und keine andere im Haushalt lebende Person für die Betreuung zur Verfügung steht. ²Der Anspruch auf bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber ist begrenzt auf 5 Arbeitstage pro Jahr. ³Die bezahlte Freistellung gemäß BGB ist vorrangig vor der unbezahlten Freistellung/Kinderpflege-Krankengeld gemäß § 45 SGB V. Voraussetzung ist eine ärztliche Bescheinigung über die Erkrankung des Kindes und dass eine Betreuung bzw. Pflege des Kindes erforderlich ist.

(2) Bezahlte Freistellung von der Arbeit bei

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| a) Geburt eines Kindes | ein Arbeitstag |
| b) Eheschließung/Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | zwei Arbeitstage |
| c) Tod der*des Ehegatt*in, Tod der*des Lebenspartner*in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie eheähnlicher Lebenspartnerinnen, die nachweislich im selben Haushalt gelebt haben und Tod eines Kindes, Elternteils. | zwei Arbeitstage |
| d) schwere Erkrankung einer*s Angehörigen (nicht des Kindes), der in demselben Haushalt lebt | ein Arbeitstag pro Kalenderjahr |
| e) ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |

(3) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistung des Kostenträgers. ³Die Arbeitnehmer*innen haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(4) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Arbeitsbefreiung bei Betriebsjubiläen

¹Für diese ist Näheres in einer Betriebsvereinbarung geregelt, welche redaktionell anzupassen ist. ²Insbesondere ist dort der Begriff „Sonderurlaub“ als „bezahlte Arbeitsbefreiung“ im Sinne dieses § 26 zu verstehen.

(6) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreter*innen der Bezirksfachbereichsvorstände, Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfach-

bereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr ~~bei Verzicht auf das Entgelt erteilt werden (unbezahlte Freistellung)~~ **unter Fortzahlung des Entgelts**; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen sowie ~~im Umfang von insgesamt bis zu drei Stunden~~ —für deren Vor- und Nachbereitung ist auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen, sofern dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 6 Satz 2:

~~¹Die Regelung zur Vergütung der Vor- und Nachbereitung im Umfang von insgesamt bis zu drei Stunden ist zunächst befristet bis 30.09.2023; sie wirkt nicht nach. ²Die Tarifparteien verpflichten sich, im Rahmen der Tarifverhandlungen 2023 die Thematik erneut zu verhandeln. ³Die Vergütung der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen ist von der Befristung ausgenommen.~~

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 6:

¹Die Regelung zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für Vertreter*innen der Gremien sowie die Regelung zur Vergütung der Vor- und Nachbereitung ist zunächst befristet bis 31.10.2025; sie wirkt drei Monate nach. ²Der zeitliche Umfang der Tarifkommissions-Arbeit zur Vor- und Nachbereitung von Verhandlungen und Sitzungen gemäß § 26 Absatz 6 Satz 2 wird ab dem 01.01.2024 entsprechend dokumentiert. ³Beide Regelungen aus Satz 1 dieser Protokollerklärung werden spätestens im März 2025 von den Tarifvertragsparteien evaluiert. ⁴Diese verpflichten sich, im Rahmen der Tarifverhandlungen 2025 die Thematik erneut zu verhandeln. ⁵Die Vergütung der Teilnahme an den Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen ist von der Befristung ausgenommen.

- (7) Im Falle der Absätze 1-5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt, soweit sich aus § 21 keine abweichende Berechnungsgrundlage ergibt.

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen, sofern nachfolgend keine anderweitigen Regelungen getroffen werden.

- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund ist ausgeschlossen. ²Ausnahmen benötigen die Zustimmung des Betriebsrates.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen, von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats, von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate, von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der*dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) Die §§ 28 und 29 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 28 Führung auf Probe

- (1) ¹Beschäftigte mit Führungsverantwortung in der Entgeltgruppe 10 können als befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Dauer von einem Jahr vereinbart werden. ²Beschäftigte mit Führungsverantwortung ab Entgeltgruppe 11 können als befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ³Für Beschäftigte mit Führungsverantwortung ab der Entgeltgruppe 11 ist innerhalb dieser Gesamtdauer eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ⁴Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Beschäftigte mit Führungsverantwortung im Sinne des § 28 sind Beschäftigte ab Entgeltgruppe 10 mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der*dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der*dem 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 § 16 Absatz 3 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die

Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die*der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 29 Führung auf Zeit

(1) ¹Beschäftigte mit Führungsverantwortung können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 11 und 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Beschäftigung mit Führungsverantwortung nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Beschäftigte mit Führungsverantwortung im Sinne des § 29 sind Beschäftigte ab Entgeltgruppe 11 mit Weisungsbefugnis.

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der*dem Beschäftigten vorübergehend eine Beschäftigte mit Führungsverantwortung bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der*dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 16 Absatz 3 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 16 Absatz 3 Satz 1 bis 3. ³Nach Fristablauf erhält die*der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die*der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 1:

¹Für Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung durch den Renteneintritt auf die Regelaltersgrenze gilt Folgendes: ²Die Ausgestaltung der Ansprüche aller Beschäftigten, auf eigenen Wunsch auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten, wird per Betriebsvereinbarung geregelt. ³Bis diese Betriebsvereinbarung zustande kommt, gilt der Arbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung durch Renteneintritt.

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach

die*der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die*Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In 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*der Beschäftigte nach ihrem*seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem*seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die*der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre*seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die*der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie*er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie*er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer*eines Amtsärztin*Arztes oder einer*eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin*Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der*dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die*der Beschäftigte, deren*dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 31 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 2 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) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 25, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 32 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

§ 33 Ausschlussfrist

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

§ 33 a Bestehende Betriebsvereinbarungen

Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben – soweit dieser Tarifvertrag oder gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen – unberührt, sind jedoch – sofern erforderlich – redaktionell anzupassen.

§ 34 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am **1. Oktober 2023** 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 **31. Oktober 2025**.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können ferner die Entgelttabellen (Anlage C) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss des Kalendermonats, frühestens jedoch zum

31. Oktober 2025 gekündigt werden; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

Berlin, ...

ambulante dienste e.V.

Unterschriften

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

Unterschriften

Anlage A Leitlinie für Toleranz und Vielfalt gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus

Stand: März 2016

Wir schätzen solidarisches Handeln als einen zentralen Wert und unverzichtbaren Bestandteil des gesellschaftlichen Umgangs.

So streben wir bei ambulante dienste e.V. ein Miteinander an, das unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, materieller Situation, Behinderung oder Krankheit dem einzelnen Menschen gleiche Voraussetzungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung entgegenbringt, und ihn in seinen Besonderheiten respektiert.

Wir möchten das Bewusstsein dafür fördern, dass Unterschiede, verschiedene Sichten und Identitäten die Vielfalt hervorbringen, welche uns in der Gesellschaft und natürlich auch unseren Verein bereichert.

So wenden wir uns gegen menschenverachtende, demokratie- und fremden-feindliche Einstellungen.

Wir distanzieren uns von jeder Form von Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und alle anderen Ideologien der Ungleichwertigkeit. Solche Haltungen schließen wir von Respekt und Wertschätzung aus.

Diskriminierung, Intoleranz und Abwertung von Mitarbeiterinnen oder Assistenznehmer*innen werden nicht geduldet.

Wir wollen ein Klima fördern, in welchem vor inakzeptablen Äußerungen, Einstellungen und Verhaltensweisen nicht Augen und Ohren verschlossen werden.

Als Führungskräfte unterstützen wir Mitarbeiterinnen und AssistenznehmerInnen, gegen Diskriminierung, Intoleranz und Abwertung mutig Stellung zu beziehen.

Als Führungskräfte stehen wir besonders in der Verantwortung, Werte der Toleranz zu fördern und Mitarbeiterinnen und AssistenznehmerInnen vor Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus zu schützen und diesen entschieden entgegen zu treten.

Anlage B1 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/Dienstplanmanagement umfasst das laufende Management von Dienst- und Einsatzplänen entsprechend den Vorgaben und unter Verantwortung der Pflegedienstleitung/Organisationsleitung.

Entgeltgruppe 10

1. 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.
2. Die Tätigkeit der Sozialpädagoginnen, 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.

Anlage B2**Zuordnungstabelle**

Zuordnung zur jeweiligen Entgeltgruppe des TV-L, Allgemeine Tabelle	Funktionsmerkmale/Beispiele
3	Reinigungskräfte
5	Persönliche Assistent*innen für Menschen mit Behinderung
8	Beschäftigte in der Büroorganisation, Assistent*innen, sofern sie als Mitarbeiter*innen im Qualitätszirkel tätig sind, Sicherheitsbeauftragte*r
9a	Mitarbeiter*innen Lohn- und Finanzbuchhaltung, Netzwerkadministrator*in (EDV-Beauftragte*r), Netzwerk-Webadministrator*in, Sekretariat der Geschäftsführung, Assistenz der Geschäftsführung
9b	Referent*in Öffentlichkeitsarbeit, Personalreferent*in
10	Pflegeschlüsselkräfte aller Fachrichtungen und Spezialisierungen, Sozialpädagog*innen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Einsatzbegleitungen)
11	stellvertretende Verwaltungsleitung
12	Leiterinnen der Beratungsbüros, Qualitätsmanagement-Beauftragte*r, stellvertretende Pflegedienstleitung/ Leitung Qualifizierung und Fortbildung Assistent*innen
13	Justiziar*in

**Anlage C Entgelttabellen für die ad-relevanten
Entgeltgruppen – Gültig vom 1. November 2024 bis
31. Januar 2025**

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	4.388,38	4.708,07	4.948,54	5.415,72	6.061,53	6.237,38
12	3.974,86	4.240,88	4.804,26	5.298,93	5.937,87	6.110,00
11	3.852,64	4.098,38	4.378,29	4.804,26	5.422,60	5.579,28
10	3.723,62	3.964,77	4.240,88	4.522,55	5.058,48	5.204,24
9b	3.336,59	3.569,08	3.720,54	4.139,07	4.495,09	4.623,96
9a	3.336,59	3.569,08	3.619,58	3.720,54	4.139,07	4.255,96
8	3.146,46	3.373,48	3.499,66	3.619,58	3.752,10	3.834,13
5	2.818,93	3.034,95	3.157,34	3.273,61	3.367,15	3.430,26
3	2.668,79	2.881,96	2.943,16	3.041,06	3.120,62	3.187,93

Stundenentgelte in den relevanten Entgeltgruppen

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

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	25,62	27,48	28,89	31,61	35,38	36,41
12	23,20	24,76	28,04	30,93	34,66	35,67
11	22,49	23,92	25,56	28,04	31,65	32,57
10	21,74	23,14	24,76	26,40	29,53	30,38
9b	19,48	20,83	21,72	24,16	26,24	26,99
9a	19,48	20,83	21,13	21,72	24,16	24,84
8	18,37	19,69	20,43	21,13	21,90	22,38
5	16,84	18,13	18,86	19,56	20,11	20,49
3	15,58	16,82	17,18	17,75	18,22	18,61

Anlage C Entgelttabellen für die ad-relevanten Entgeltgruppen – Gültig ab 1. Februar 2025

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	4.629,74	4.967,01	5.220,71	5.713,58	6.394,91	6.580,44
12	4.193,48	4.474,13	5.068,49	5.590,37	6.264,45	6.446,05
11	4.064,54	4.323,79	4.619,10	5.068,49	5.720,84	5.886,14
10	3.928,42	4.182,83	4.474,13	4.771,29	5.336,70	5.490,47
9b	3.520,10	3.765,38	3.925,17	4.366,72	4.742,32	4.878,28
9a	3.520,10	3.765,38	3.818,66	3.925,17	4.366,72	4.490,04
8	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
5	2.973,97	3.201,87	3.330,99	3.453,66	3.552,34	3.618,92
3	2.815,57	3.040,47	3.105,03	3.208,32	3.292,25	3.363,27

Stundenentgelte in den relevanten Entgeltgruppen

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

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	27,03	28,99	30,48	33,35	37,33	38,41
12	24,48	26,12	29,59	32,63	36,57	37,63
11	23,73	25,24	26,96	29,59	33,39	34,36
10	22,93	24,42	26,12	27,85	31,15	32,05
9b	20,55	21,98	22,91	25,49	27,68	28,48
9a	20,55	21,98	22,29	22,91	25,49	26,21
8	19,38	20,78	21,55	22,29	23,11	23,61
5	17,77	19,13	19,90	20,63	21,22	21,62
3	16,44	17,75	18,13	18,73	19,22	19,63