

**Haustarifvertrag
für die
LHS Lebenshilfe in der Schule gGmbH
(HTV-LHS)**

vom 25. Februar 2022

zwischen

der
LHS Lebenshilfe in der Schule gGmbH,
vertreten durch die Geschäftsführung,
Alte Jakobstraße 77
10179 Berlin

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Landesverband Berlin -,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 11 Eingruppierung
- § 12 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 13 - nicht belegt -
- § 14 Tabellenentgelt und Entgeltstufen
- § 15 Jahressonderzahlung
- § 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 17 Entgelt im Krankheitsfall
- § 18 Besondere Zahlungen
- § 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 20 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 21 Erholungsurlaub
- § 22 Zusatzurlaub
- § 23 Sonderurlaub
- § 24 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 25 Befristete Arbeitsverträge
- § 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 28 Zeugnis

Abschnitt VI

- § 29 nicht belegt
- § 30 nicht belegt
- § 31 nicht belegt
- § 32 nicht belegt

Abschnitt VII

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 33 Ausschlussfrist
- § 34 Inkrafttreten, Laufzeit

Anlage 1 zum HTV-LHS

Entgeltordnung zum HTV-LHS

Anlage 2 zum HTV-LHS

Arbeitszeit im Schulbereich tätiger Beschäftigter, die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Zeit der Schulferien nicht oder nur zeitweise beschäftigt werden können (Berechnung der Vor- und Nacharbeit nach sog. „Schulsekretär*innen Regelung - SSR“)

Anlage 3 zum HTV-LHS

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur LHS Lebenshilfe in der Schule gGmbH (im weiteren Text LHS oder Arbeitgeberin genannt) stehen. ²Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur LHS bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestand und über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages ununterbrochen fortbesteht, gilt dieser Tarifvertrag unter der Voraussetzung und nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Lebenshilfe in der Schule gGmbH und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-LHS).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - b) Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - d) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
 - e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - f) Ehrenamtliche im Rahmen des FSJ oder im BFD.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Arbeitgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis. ³Bei befristeten Arbeitsverträgen mit unterschiedlichen Sachgründen gilt dies nicht.
- (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) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der Arbeitgeberin angeordnet sind, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen. ²Ausnahmen hiervon können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der Arbeitgeberin rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.
- (4) ¹Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei den beauftragten Ärztinnen/Ärzten kann es sich um Betriebsärztinnen/Betriebsärzte handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf andere Ärztinnen/Ärzte geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Versetzung, Abordnung

Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und der Arbeitgeberin. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach dem Absatz 3 a) abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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 nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (3a) ¹Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Tätigkeit einer Schülerversistentin findet eine mindestens dreitägige bezahlte Einstiegsqualifikation während der betriebsüblichen Arbeitszeit statt. ²Sie soll pädagogische, pflegerische und schulrechtliche sowie das Arbeitsverhältnis bei der LHS betreffende Grundlagen vermitteln. ³Es besteht darüber hinaus pro Schuljahr ein Anspruch auf zwei weitere eintägige arbeitsbezogene Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit aus dem LHS-Fortbildungsprogramm, insbesondere zu den Förderschwerpunkten. ⁴Fortbildungen finden grundsätzlich im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeit montags bis freitags statt.
- (4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) ¹Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit, soweit nicht ein Eigenbeitrag nach Zeit nach Absatz 5 Satz 4 vereinbart ist. ²Wegezeiten außerhalb Berlins werden als Arbeitszeit gewertet.

Protokollerklärung:

An die Stelle von Berlin tritt ggf. der Ort, an dem die arbeitsvertragliche Leistung geschuldet wird.

- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten der LHS durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (1a) ¹Für Beschäftigte an Schulen, die grundsätzlich außerhalb der Schulferien des Landes Berlin eingesetzt werden, erfolgt eine Berechnung der Vor- und Nacharbeit nach der sog. „Schulsekretär*innen Regelung - SSR“ gemäß der Anlage 2.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).
- (3) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden Feiertag an den Wochentagen Montag bis Freitag um $\frac{1}{5}$ der vereinbarten bzw. gemäß Absatz 1 festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. ²Als Feiertage im Sinne des Satzes 1 gelten auch die Tage 24.12. und 31.12.
- (4) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils festgelegten Einsatzort in Berlin. ²Einsatzort in Berlin ist der Ort, an dem gemäß Disposition die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

Protokollerklärung:

An die Stelle von Berlin tritt ggf. der Ort, an dem die arbeitsvertragliche Leistung geschuldet wird.

- (5) Nicht belegt
- (5a) Die Teilnahme an Klassenfahrten, Ferienhilfen und Lernförderung sind in Anlage 3 geregelt.
- (6) Abweichende Regelungen nach § 7 oder §§ 7, 12 ArbZG durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.
- (7) Einzelheiten zu und Abweichungen von den Absätzen 1 bis 6 und die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit können im Rahmen der gesetzlichen Grenzen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) nicht belegt
- (2) nicht belegt
- (3) nicht belegt.
- (4) nicht belegt
- (5) Zuschlagsrelevante Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) nicht belegt
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichungen von dem Absatz 7 können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Die Beschäftigten 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 von Hundert,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 von Hundert,
 - b) für Nachtarbeit (21-6 Uhr) 20 von Hundert,
 - c) für Arbeit am Samstag (6-21Uhr) 20 von Hundert,
 - d) für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen (0-24 Uhr) 25 von Hundertdes auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c und d wird jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.
- (2) nicht belegt
- (3) nicht belegt
- (4) nicht belegt
- (5) nicht belegt.

§ 9 Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, werden von den Regelungen der Arbeitszeitkonten erfasst, soweit die Betriebsvereinbarung nicht abweichende Regelungen trifft.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben und nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 gebucht werden. ²Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. ³Das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung. ⁴Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass eine Umwandlung von Zuschlägen in Arbeitszeit nicht erfolgt.
- (4) ¹Im Falle einer unverzüglich angezeigten Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt keine Veränderung des Zeitguthabens ein. ²§ 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bleibt hiervon unberührt.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen, zu regeln.
- (6) ¹Die Arbeitgeberin kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²Die Beschränkung des Absatzes 5 gilt dann nicht. ³In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit der Arbeitgeberin – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Protokollerklärung:

Die betriebliche Regelung in der jeweils geltenden Fassung „BV Arbeitszeit und Einsatzplanung“ gilt auch nach Inkrafttreten des Tarifvertrags.

§ 10 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit den 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 dienstliche bzw. 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 die Arbeitgeberin im Rahmen der dienstlichen bzw. 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) Teilzeitbeschäftigte sollen bei Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 11 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). ²Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. ³Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen 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 (z. B. 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 Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung:

- 1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe). ²Jeder 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.

§ 12 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch ein Fall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 14 ergeben hätte.

§ 13 Nicht belegt

§ 14 Tabellenentgelt und Entgeltstufen

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Die weiteren Regelungen ergeben sich aus dem Vergütungs- bzw. Überleitungstarifvertrag der Lebenshilfe.

§ 15 Jahressonderzahlung

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	95 von Hundert
in den Entgeltgruppen 9a bis 11	80 von Hundert,
in den Entgeltgruppen 12 und 13	50 von Hundert und
in den Entgeltgruppen 14 und 15	35 von Hundert

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des oben genannten Bemessungszeitraums 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 elterngeldun-

schädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung:

¹Bei 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. ²Ist 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. 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.

- (3) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 17 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
 - b) 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,
 2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
- (5) ¹Beschäftigte können zur Erreichung günstiger Grenzen der Lohnsteuer bzw. günstiger Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Vermeidung der Kürzung von Bezügen von Seiten Dritter auf die Sonderzahlung durch schriftliche Erklärung gegenüber der Arbeitgeberin, eingehend bei dieser bis zum 31.10. für das jeweils laufende Kalenderjahr, ganz oder teilweise verzichten. ²Soll der Verzicht teilweise erfolgen, ist die konkrete Höhe anzugeben, andernfalls erfolgt der Verzicht auf die Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr in voller Höhe. ³Ein verspäteter Verzicht ist ausnahmsweise mit Zustimmung der Arbeitgeberin zulässig.

§ 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 2, § 17, § 21 und § 24 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Jahressonderzahlungen, besondere Zahlungen nach § 18 und sonstige Einmalzahlungen.

Protokollerklärung:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei 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 zugrunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 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 die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 17 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 § 16. 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 der § 3 Absatz 2 und § 9 EntgFG.

Protokollerklärung:

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 § 16; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)
 - von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - 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.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. ²Entgelt im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss werden 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. ³Innerhalb eines Kalenderjahres können das Entgelt im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss 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. ⁴Überzahlter 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. ⁵Die 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 Beschäftigten haben der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 18 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen. 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) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)
- a) von 5 Jahren in Höhe von 50 Euro,
 - b) von 10 Jahren in Höhe von 100 Euro,
 - c) von 15 Jahren in Höhe von 150 Euro,
 - d) von 20 Jahren in Höhe von 200 Euro,
 - e) von 25 Jahren in Höhe von 250 Euro,
 - f) von 30 Jahren in Höhe von 300 Euro,
 - g) von 35 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - h) von 40 Jahren in Höhe von 400 Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 19 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 am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 16 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen:

1. Teilen Beschäftigte der Arbeitgeberin die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten 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. ²Ausgenommen ist die Schicht- und Wechselschichtzulage, die in voller Höhe zusteht.
3. 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.

§ 20 Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf den Abschluss einer Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 21 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 16). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf

fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr insgesamt 30 Arbeitstage. Dieser Urlaubsanspruch besteht aus dem gesetzlichen Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen sowie einem tariflichen Zusatzurlaubsanspruch von 10 Tagen. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er einmal im Kalenderjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung:

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) 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) Bei unterjährigem Eintritt oder Austritt steht dem Beschäftigten für jeden vollen Monat der Beschäftigung im Eintritts- bzw. Austrittsjahr 1/12 des Gesamturlaubsanspruchs gemäß Absatz 1 zu, mindestens jedoch der dem Beschäftigten zustehende gesetzliche Mindesturlaubsanspruch.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 19 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (3) ¹Mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) bzw. Ablauf des 31. Mai des Folgejahres im Fall des Absatzes 2 Buchst. a verfällt der Urlaub ersatzlos, wenn
- die Arbeitgeberin den/die Beschäftigte über die noch bestehenden Urlaubsansprüche informiert hat und
 - die Arbeitgeberin zum unverzüglichen Antreten oder zum Antreten zu vereinbarten Zeiten des Urlaubs aufgefordert hat und
 - der/die Beschäftigte den Urlaub aber nicht genommen hat, ohne dass dienstliche oder persönliche Gründe vorlagen.
- ²Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt jedoch auch dann ganz oder teilweise erhalten, wenn der/die Beschäftigte ihn wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Übertragungszeitraum ganz oder teilweise nicht nehmen konnte – maximal jedoch für eine Übertragungsfrist von fünfzehn Monaten nach dem Bezugszeitraum (Kalenderjahr).
- ³Er/Sie muss – soweit dann noch vorhanden - in Absprache mit der Arbeitgeberin unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit genommen werden.

- (4) ¹Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. ²Urlaubsabgeltung wird nur in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gewährt, soweit dieser nicht nach Absatz 3 verfallen ist.

§ 22 Nicht belegt

§ 23 Sonderurlaub

Beschäftigte können unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 24 Arbeitsbefreiung

- (1) 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/
für die Geburt des leiblichen Kindes für den
nichtgebärenden Elternteil ein Arbeitstag,
 - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten,
der Lebenspartnerin/des Lebenspartners
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
 - c) 25-, 30-, 35,- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
 - d) schwere Erkrankung
 - aa) einer /eines Angehörigen, soweit sie/er
in demselben Haushalt lebt. ein Arbeitstag
im Kalenderjahr,
 - bb) eines leiblichen, adoptierten oder Pflegekindes,
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
Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,
übernehmen müssen, bis zu vier
Arbeitstage
im Kalenderjahr

Protokollerklärung zu cc):

Der Betreuungsbedarf des/der Beschäftigten für das Kind ergibt sich daraus, dass die Person, die das Kind üblicherweise ganztägig betreut, schwer erkrankt ist und die Betreuung des Kindes nicht übernehmen kann. Betreuungsperson kann z.B. der Lebenspartner/die Lebenspartnerin in häuslicher Gemeinschaft sein. Die Betreuungsperson muss aber nicht dem Haushalt des/der Beschäftigten angehören (z.B. Elternteil, Großelternanteil, Tagesmutter, Betreuerin bei Kindern mit Behinderungen).

Eine Freistellung nach Buchst. d erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- e) ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen
muss erforderliche nachgewiesene
Arbeitszeit.

Protokollerklärung zu e):

Die Zeit des Arztbesuches wird nur als Arbeitszeit angerechnet, wenn

- der Arztbesuch aufgrund akuter Erkrankung (z. B. starke Zahnschmerzen, hohes Fieber, Unfall) unaufschiebbar und medizinisch (zur zeitnahen Abklärung von möglichen Diagnosen beim Facharzt/bei der Fachärztin) notwendig ist oder
- der Arzt/die Ärztin ausschließlich Sprechstunden während der Arbeitszeit des/der Beschäftigten anbietet oder
- spezielle Untersuchungen (z. B. Blutentnahme in nüchternem Zustand) nur zu bestimmten Zeiten angeboten bzw. durchgeführt werden und der/die Beschäftigte durch Vorlage einer Erklärung des Arztes/der Ärztin nachweist, dass die Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen musste und welche Dauer die Zeit des Arztbesuches hatte. Die Arbeitgeberin stellt dafür ein Formular zur Verfügung. Sollten dennoch für den Nachweis Kosten entstehen, werden diese von der Arbeitgeberin übernommen.
- Erforderliche Wegezeiten zum/vom Arztbesuch werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 16 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.

- (3) ¹Zur Teilnahme an Tagungen oder Gremiensitzungen kann auf Anfordern der GEW

Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberin wird auf Anfordern der GEW Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 25 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (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 TzBfG 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 soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Arbeitgeberin zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (3a) ¹Jede befristete Wochenarbeitszeiterhöhung zum Schuljahresanfang wird mit dem Ziel geprüft, ob eine unbefristete Anhebung der zu vergütenden Arbeitszeit des zugrundeliegenden unbefristeten Arbeitsvertrages stattfinden kann. ²Die dabei zu berücksichtigten Schritte der Erhöhung werden betrieblich vereinbart.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss 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 der Arbeitgeberin für arbeitgeberseitige Kündigungen bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)

von insgesamt mehr als sechs Monaten
von insgesamt mehr als einem Jahr

vier Wochen,
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 den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf der Befristung (§ 25),
 - b) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
 - c) mit Ablauf des Tages, an dem die gesetzlichen Vorgaben zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entfallen,
 - d) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der/die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der/die Beschäftigte hat die Arbeitgeberin 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 § 168 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 bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der/die Beschäftigte nach seinem/ihrer vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem/ihrer bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der/die Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert der/die Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er/sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er/sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines/einer nach § 3 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Arztes/Ärztin. ²Das Arbeitsverhältnis

endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem/der Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (5) ¹Die Arbeitsvertragsparteien können durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben. ²Soll der/die Beschäftigte, dessen/deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. b oder Absatz 2 bereits geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ³Wenn die Unterbrechung in der bis zum Renteneintritt ausgeübten Tätigkeit nicht mehr als ein Jahr beträgt, wird die bisherige Stufe übernommen. ⁴Das Arbeitsverhältnis gemäß Satz 2 kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit
- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| 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 bei derselben Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. ²Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ³Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 28 Zeugnis

- (1) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Angaben über Art und Dauer ihrer Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthält. ²Auf Verlangen des/der Beschäftigten wird das Zeugnis um Angaben zur Führung und Leistung im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erweitert.
- (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

§ 29 bis § 32 Nicht belegt

Abschnitt VII 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 der Arbeitgeberin gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. ³Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller/die Anspruchstellerin von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 34 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2023. ²Abweichend davon kann die Anlage 1 zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden. ³Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

Anlage 1 zum HTV-LHS

Entgeltordnung zum HTV-LHS

Gliederung

Anlage 1 zum HTV-LHS

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

1. Psychologinnen/Psychologen und Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen/-Psychotherapeuten
2. Beschäftigte in therapeutischen Tätigkeiten
3. Beschäftigte in unmittelbarer Tätigkeit an der Schule

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

1. (1) Für das Verhältnis der Teile I und II zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 3.

(2) ¹Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. ²Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten für diese Beschäftigten weder in der Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeit in Teil II aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

(3) ¹Für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht in Teil II aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I, sofern in Satz 2 nicht etwas Anderes geregelt ist.
2. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
3. (1) ¹Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. ²Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

Teil I

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte als Leitung der Verwaltung oder Leitung der Koordination sowie sonstige Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte im Verwaltungsdienst der Fallgruppen 2 oder 3, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Fallgruppe 2 und 3 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

3. Beschäftigte im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte im Verwaltungsdienst der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,
deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,
deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
- Nr. 2 Verwaltungsdienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die in der zentralen Verwaltung für die LHS beschäftigt sind.
- Nr. 3 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- Nr. 4 Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- Nr. 5 ¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der/die Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis des/der Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Teil II

Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

1. Psychologinnen/Psychologen und Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen/-Psychotherapeuten

Entgeltgruppe 13

Psychologinnen/Psychologen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 11

Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutinnen/-Psychotherapeuten mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärung:

Nr. 1 (1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

(2) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung oder mit einer Magisterprüfung oder einer Promotion beendet worden ist. ²Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

(3) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist. ²Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nr. 2 ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

2. Beschäftigte in therapeutischen Tätigkeiten

Entgeltgruppe 8

Entspannungstherapeutinnen/Entspannungstherapeuten und sonstige Beschäftigte mit mindestens dreijähriger therapeutischer Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,

die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung staatlich anerkannte oder als staatlich anerkannt geltende Ausbildungsberufe

Nr. 2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Entspannungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien.

Nr. 3 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

3. Beschäftigte in unmittelbarer Tätigkeit an der Schule

Entgeltgruppe 9b

Schulsozialarbeiterinnen/Schulsozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten im Bereich Schulprojekte ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 und / oder 6 in unmittelbarer Tätigkeit an der Schule.

Entgeltgruppe 8

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 6

1. Schulassistentinnen/Schulassistenten,
2. sonstige Betreuende mit mindestens zweijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nr. 2 Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltende Ausbildungsberufe.

Nr. 3 ¹Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 200 Euro, wenn sie als sog. „Springer“ ohne festen und mit wechselnden Tätigkeitsorten ständig eingesetzt werden. ²Die Zulage wird unabhängig von der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit gezahlt und wird für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 16 HTV-LHS haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 18 Abs. 3 HTV-LHS) zu berücksichtigen.

Anlage 2 zum HTV LHS

Arbeitszeit im Schulbereich tätiger Beschäftigter,

**die in der den Erholungsurlaub übersteigenden Zeit der Schulferien
nicht oder nur zeitweise beschäftigt werden können**

**(Berechnung der Vor- und Nacharbeit nach sog. „Schulsekretär*innen
Regelung - SSR“)**

1. Allgemeines

Die Regelungen über die Berechnung der Vor- und Nacharbeit sind nicht anzuwenden auf Beschäftigte im Schulbereich, sofern diese in der den Urlaub übersteigenden Ferienzeit voll einsetzbar sind und auch eingesetzt werden, so dass Vor- und Nacharbeit nicht zu leisten ist, wie z. B. Schulsozialarbeiterinnen/Schulsozialarbeiter im Ganzjahresbetrieb.

Mit der Berechnungsformel kann sowohl bei arbeitsvertraglich vereinbarten „Entgeltstunden“ als auch bei arbeitsvertraglich vereinbarter zu erbringender „Arbeitszeit“ (auch „Einsatzstunden“) die außerhalb der Schulferien des Landes Berlin zu erbringende Vor- bzw. Nacharbeit errechnet werden.

Ab dem 1. Januar 2023 ist die Grundlage für die Berechnung der vergüteten Arbeitszeit und des Urlaubs das Kalenderjahr. Die Festlegung auf Schuljahre endet mit dem 31. Dezember 2022.

2. Betroffener Personenkreis

Betroffen sind an Schulen tätige Beschäftigte, die nicht in den gesamten Ferienzeiträumen einsetzbar sind.

3. Verfahren

3.1 Grundsätzliches

Nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz, dass Entgelt nur für geleistete Arbeitsstunden zusteht, müssten die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, die im Schulbereich tätig sind, in den Ferien eigentlich ruhen (ohne Entgelt), soweit die Ferien den tarifvertraglichen Urlaubsanspruch übersteigen und die betreffenden Beschäftigten nicht beschäftigt werden können. Da dies aber nicht praktiziert wird, sondern stattdessen das Entgelt (im Interesse der Beschäftigten) während des ganzen Jahres in gleicher Höhe gezahlt wird, muss für die in den Ferien nicht geleistete (aber bezahlte) Arbeitszeit außerhalb der Ferien zusätzlich gearbeitet werden, soweit ein entsprechender Bedarf besteht.

3.1.1 Vorliegen von Vollbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung bei Vor-/Nacharbeit

Beschäftigte, die für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit (weil sie in der den Urlaub übersteigenden Ferienzeit nicht oder nur zeitweise einsetzbar sind) außerhalb der Ferien zusätzliche Arbeitsleistungen erbringen (Vor- bzw. Nacharbeit), sind nicht schon dann vollbeschäftigt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit außerhalb der Ferien der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit des § 6 des HTV-LHS entspricht. Vollbeschäftigung liegt vielmehr erst dann vor, wenn die Arbeitszeit außerhalb der Ferien die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des § 6 des HTV-LHS um die für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit wöchentlich zu leistende Vor- bzw. Nacharbeit übersteigt.

3.1.2 Festlegung des Urlaubszeitraumes

- (1) Der Urlaub ist grundsätzlich während der Berliner Schulferien gemäß der jeweiligen Festlegung in der Ferienordnung für das Land Berlin der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft zu nehmen.
- (2) Betriebsrat und Arbeitgeberin legen im ersten Schritt die fiktive Lage der Urlaubstage in vollem Umfang für jeweils zwei Kalenderjahre in Voraus fest. Über die Festlegung sind die Beschäftigten zu informieren. Sofern die Beschäftigten daraufhin eine hiervon abweichende Festlegung des Erholungsurlaubs (innerhalb der Ferienzeiträume) beantragen, kann der Erholungsurlaub dementsprechend gewährt werden. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres, so ist auf dessen Beginn abzustellen. Die fiktive Lage der Urlaube kann in diesem Fall abweichen.

3.1.3 Behandlung der Ferienzeiträume, die den individuellen Urlaubsanspruch übersteigen (Vor-/Nacharbeit)

Soweit die Freizeit während der Berliner Schulferien die Dauer des jeweils zustehenden Urlaubs (ggf. einschließlich eines Zusatzurlaubs wegen Schwerbehinderung) im Kalenderjahr übersteigt, ist die dadurch nicht geleistete Arbeitszeit auf die Arbeitstage außerhalb der Berliner Schulferien zu verteilen (Vor- und Nacharbeit). Die Verlagerung der Arbeitszeit setzt einen entsprechenden Bedarf an Arbeitsleistung voraus. Der Umfang der Vor- und Nacharbeit muss grundsätzlich im Falle von Inanspruchnahme von Elternzeit und in allen Fällen des Ausfalls von Arbeitszeit ab einer Dauer von 6 Wochen (z. B. Sonderurlaub ohne Bezüge ab der Dauer von 6 Wochen) zum Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz neu festgesetzt werden (höher oder niedriger, je nachdem, ob der Umrechnungsgrund außerhalb der Schulferien oder innerhalb der Schulferien, aber außerhalb des Erholungsurlaubs gelegen hat). Zum Zeitpunkt der Neuberechnung muss der gesamte Urlaub verplant bzw. beantragt und gewährt sein. Bei dem Ausfall von

Arbeitszeit infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und aus sonstigen Anlässen bis zu sechs Wochen wird auf 3.1.4 und 3.1.5 verwiesen.

3.1.4 Auswirkungen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote auf die Vor-/Nacharbeit

- (1) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach §§ 3 und/oder 16 MuSchG führen grundsätzlich zu keiner Neuberechnung der Vor-/Nacharbeit.
- (2) Fallen die Beschäftigungsverbote in den Teil der Berliner Schulferien, auf den der Erholungsurlaub festgelegt ist, so ist der Erholungsurlaub gem. § 24 MuSchG auf die Zeit nach dem Beschäftigungsverbot oder in das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Ggf. schließt sich eine weitere Übertragung gem. § 17 BEEG oder aus krankheitsbedingten Gründen an. Zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ist die Lage der gesamten Urlaubstage (im Jahr der Rückkehr und im Folgejahr) zum Zwecke einer korrekten Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.
- (3) Ist es innerhalb des jeweiligen Übertragungszeitraumes nicht möglich, den Urlaub in den Berliner Schulferien nachzugewähren oder reichen diese hierfür nicht aus, so ist der Urlaub außerhalb der Berliner Schulferien zu gewähren.

3.1.5 Auswirkungen anderer Fälle des Arbeitsausfalls auf die Vor-/Nacharbeit

- (1) In allen anderen Fällen des Arbeitsausfalls ist wie folgt zu verfahren:

Die außerhalb der Ferien zusätzlich zu leistenden Arbeitsstunden sollen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung nicht neu festgesetzt werden, wenn die Arbeitsunterbrechung - außer bei Krankheit - nicht länger als sechs Wochen gedauert hat. Arbeitsunterbrechungen von längerer Dauer als sechs Wochen - außer bei Krankheit - sind nicht nur mit dem sechs Wochen übersteigenden Teil, sondern in voller Länge bei der außerhalb der Ferien zusätzlich zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Das gilt sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Beschäftigten.
- (2) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird die Arbeitszeit auch dann nicht neu festgesetzt, wenn die Unterbrechung länger als sechs Wochen dauert.

Fällt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dagegen in den Teil der Berliner Schulferien, auf den der Erholungsurlaub festgelegt ist, so haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs. Voraussetzung ist jedoch, dass die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachgewiesen ist.
- (3) Wird der Erholungsurlaub in das nächste Kalenderjahr übertragen und soll er ganz oder teilweise in den Berliner Schulferien des jeweiligen Übertragungszeitraumes genommen werden, ist dies bei der Berechnung der Vor- und Nacharbeit zu berücksichtigen. Ist die Nachgewährung in den Schulferien des jeweiligen Übertragungszeitraumes nicht möglich oder reichen diese hierfür nicht aus, ist der Urlaub außerhalb der Schulferien zu gewähren.

- (4) Beginnt das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, sind bei Anwendung der Berechnungsformel nur die Zeiträume (Kalendertage, Sonntage, unterrichtsfreie Samstage, Ferien-Kalendertage, Wochenfeiertage) zu berücksichtigen, die bis zum Ende des jeweiligen Berechnungszeitraumes in die Zeit der Beschäftigung fallen, sowie der anteilige Urlaub. Bestehen im Einstellungsjahr wegen der noch nicht abgelaufenen Wartezeit ggf. nur Teilurlaubsansprüche, so sind diese im Einstellungsjahr nicht zu berücksichtigen, sofern sie im Einstellungsjahr nicht gewährt werden. Werden diese auf das nächste Kalenderjahr übertragen, so sind sie bei der Berechnung der Vor-/Nacharbeit dieses Jahres zu berücksichtigen. Die Neuberechnung der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit führt nicht zu einer Neuberechnung des Urlaubes des laufenden Jahres.

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Berechnungszeitraumes, so werden die nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage in vollem Umfang abgegolten. Eine Neuberechnung erfolgt nicht.

3.2 Berechnung der vergüteten Arbeitszeit („Entgeltstunden“) aus der vereinbarten zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit

- (1) Mit den Beschäftigten wird im Arbeitsvertrag/Nebenabrede/Anlage zum Arbeitsvertrag die (außerhalb der Berliner Ferien) wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit vereinbart. Da die Beschäftigten in der den Erholungsurlaub übersteigenden Zeit nicht eingesetzt werden können, das Entgelt aber während des ganzen Jahres in gleicher Höhe gezahlt wird (diskontinuierliche Arbeitsleistung, aber kontinuierliche Entgeltzahlung), werden außerhalb der Ferien pro Woche weniger Stunden bezahlt als geleistet. Im Jahresdurchschnitt decken sich Arbeits- und „Entgeltstunden“.
- (2) Für die Errechnung der zu erbringenden Vor-/Nacharbeit ist zunächst zu ermitteln, auf wie viele Arbeitstage (außerhalb der Berliner Ferien) sich ihre durchschnittliche jährliche Arbeitsleistung verteilt. Diese Zahl ist gegenüberzustellen der Zahl der Arbeitstage, an denen in der Fünf-Tage-Woche arbeitende Beschäftigte unter Berücksichtigung des tariflichen Erholungsurlaubs im Jahresdurchschnitt die Arbeitsleistung erbringen.

Berechnungsformel

Für die Berechnung der Vor-/Nacharbeit ist folgende Formel zu verwenden:

$$E \text{ (Entgeltstunden)} = \frac{X \text{ (Anzahl tatsächliche Arbeitstage)} \times A \text{ (zu erbringende Arbeitszeit pro Woche)}}{Y \text{ (Anzahl Arbeitstage bei kontinuierlicher Arbeitsleistung bzw. individueller Arbeitstage)}}$$

Die Buchstaben bedeuten im Einzelnen Folgendes:

X = allgemeine Zahl der Tage, an denen die im Schulbereich tätigen Beschäftigten zu arbeiten haben, auf die also die Vor-/Nacharbeit zu verteilen ist.

Die tatsächlichen Arbeitstage von im Schulbereich tätigen Beschäftigten (X) errechnen sich wie folgt:

X = Kalendertage im Jahr

- ./ Summe der Schulferientage des Landes Berlin (Ferien-Kalendertage einschl. unterrichtsfreier Tage)
- ./ Sonntage (alle inklusive Feiertage)
- ./ Samstage (alle inklusive Feiertage)
- ./ Wochenfeiertage außerhalb der Ferien, soweit sie auf die Tage Montag bis Freitag fallen (einschließlich dem 24.12. und 31.12., falls diese Tage ausnahmsweise nicht in die Ferien fallen).

Y = individuelle Zahl der Arbeitstage bei kontinuierlicher Arbeitsleistung während des ganzen Jahres für die/den einzelne/n (Vergleichs-)Beschäftigte/n.

Die Arbeitstage (Y) errechnen sich wie folgt:

Y = Kalendertage im Jahr

- ./ Sonntage
- ./ arbeitsfreie Samstage
- ./ tarifrechtlicher Urlaubsanspruch (grundsätzlich 30 Tage gem. § 21 HTV-LHS)
- ./ Wochenfeiertage, soweit sie auf die Tage Montag bis Freitag fallen, zuzüglich dem 24.12. und 31.12.

A = arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (zu erbringende Arbeitszeit) außerhalb der Berliner Ferien;

E = Zahl der zu vergütenden wöchentlichen Arbeitsstunden („Entgeltstunden“).

Das Ergebnis ist jeweils auf fünf Stellen hinter dem Komma zu ermitteln und auf drei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch zu runden. Der sich ergebende Wert ist für den Dienstplan in Stunden und Minuten (diese wiederum kaufmännisch gerundet) umzurechnen.

Die Differenz zwischen A und E ergibt die Vor-/Nacharbeit.

3.3 Arbeitsvertraglich vereinbarte vergütete Arbeitszeit / „Entgeltstunden“ (Berechnung der zu erbringenden Arbeitszeit aus den vereinbarten vergüteten wöchentlichen Arbeitsstunden)

Mit den Beschäftigten werden im Arbeitsvertrag die wöchentlich zu vergütenden „Entgeltstunden“ vereinbart.

Wegen der über das Jahr kontinuierlich verlaufenden Entgeltzahlung, auch für ferienbedingt ausfallende Arbeitszeit, sind die außerhalb der Berliner Ferien wöchentlich zu erbringenden Arbeitsstunden höher als die „Entgeltstunden“. Die Vereinbarung von „Entgeltstunden“ setzt voraus, dass der erhöhte Einsatz sinnvoll und notwendig, d. h. ein entsprechender Arbeitsanfall zu bewältigen ist.

Die Zahl der über die „Entgeltstunden“ hinaus außerhalb der Ferien zu erbringenden Arbeitsstunden (Vor-/Nacharbeit) kann durch Umkehrung der vorstehenden Formel wie folgt ermittelt werden:

A (zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit) =

$$\frac{Y \text{ (Anzahl Arbeitstage bei kontinuierlicher Arbeitsleistung bzw. individueller Arbeitstage)} \times E \text{ (Entgeltstunden)}}{X \text{ (Anzahl tatsächliche Arbeitstage)}}$$

Die Bedeutung der Buchstaben ist dieselbe wie in 3.2 erläutert.

4. Berechnungsbeispiel (für Arbeit in der Fünf-Tage-Woche)

Beispiel zur Errechnung der Vor- und Nacharbeit aus den zu vergütenden Arbeitsstunden

Legende:

Y = Anzahl Arbeitstage (AT) bei kontinuierlicher Arbeitsleistung bzw. individuelle Arbeitstage

= Arbeitstage minus tarifrechtlicher Urlaubsanspruch (grundsätzlich 30 Tage gem. § 21 HTV-LHS)

X = Anzahl tatsächliche Arbeitstage

= Arbeitstage minus Ferientage

E = zu vergütende Arbeitszeit/-stunden / „Entgeltstunden“

A = zu erbringende wöchentliche Arbeitszeit

Beispiel: Schuljahr 2021/2022, Zeitraum 01.08.2021-31.07.2022,
vergütete Arbeitszeit/-stunden = 20,00 Stunden (laut Arbeitsvertrag)

Formel:

$$A \text{ (zu erbringende Arbeitszeit)} = \frac{Y \times E}{X}$$

$$A \text{ (zu erbringende Arbeitszeit)} = \frac{\text{individuelle AT} \times \text{zu vergütende Arbeitsstunden}}{\text{tatsächliche Arbeitstage}}$$

E = 20,00 Stunden / Woche

X = 365 Kalendertage im Jahr

-56 Ferienkalendertage (ohne Samstag und Sonntag, inkl. Wochenfeiertage)

-53 Sonntage (alle inkl. Feiertage)

-52 Samstage (alle inkl. Feiertage)

-3 Wochenfeiertage außerhalb der Ferien (Tage Montag bis Freitag)

= 201 Tage

Y = 365 Kalendertage im Jahr

- 53 Sonntage
 - 52 Samstage
 - 30 tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 24 HTV-LHS
 - 7 Wochenfeiertage (5 Tage) zuzüglich Arbeitsbefreiung an Heilig-
abend und Silvester (2 Tage)
- = 223 Tage**

$$A \text{ (zu erbringende Arbeitszeit)} = \frac{223 \text{ Tage} \times 20,00 \text{ Stunden pro Woche}}{201 \text{ Tage}}$$

$$A = 22,18905 \text{ Stunden/Woche}$$

$$A = 22,189 \text{ Stunden/Woche gerundet}$$

Das ergibt 4,44 Stunden / Tag, d.h. 4 Stunden und 26 Minuten im Durchschnitt täglich zu erbringende Arbeitszeit.

$$\text{Zu leistende Vor-/ Nacharbeit} = A - E = 22,189 - 20 = \quad \mathbf{2,189 \text{ Stunden / Woche}}$$

Anlage 3 zum HTV LHS

Für die Teilnahme der Beschäftigten an Ferienhilfen, Klassenfahrten sowie Lernförderungen nach dem Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) wird die zusätzlich geleistete Arbeitszeit einschließlich eines Überstundenzuschlages gem. § 8 a) HTV-LHS entsprechend nachfolgender Regelung vergütet:

Für die Ferienhilfe sowie für die Lernförderung werden der/dem Beschäftigten die vorab bewilligten Stunden der jeweiligen Ferienhilfe bzw. Lernförderung auch dann als Überstunden ausgezahlt, wenn die/der Beschäftigte mit der Umsetzung der Ferienhilfe bzw. Lernförderung von der Arbeitgeberin beauftragt wurde und diese aus Gründen, die nicht in der Sphäre der/des Beschäftigten liegen, nicht in dem vorab mitgeteilten Umfang vollständig geleistet werden konnte. Im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 17 HTV-LHS werden dem Beschäftigten die beauftragten Stunden der Ferienhilfe bzw. Lernförderung als Arbeitszeit zusätzlich angerechnet, ohne dass eine Vergütung mit Überstundenzuschlag stattfindet.

Für Zeiten der Klassenfahrt werden der/dem Beschäftigten pauschal 12 Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit anerkannt. Für den Tag der Abreise werden 6 Stunden als Arbeitszeit anerkannt. Die die arbeitsvertraglich vereinbarte zu erbringende tägliche Arbeitszeit übersteigenden Arbeitsstunden werden mit Überstundenzuschlag ausbezahlt.

Sofern die/der Beschäftigte von dieser Regelung keinen Gebrauch machen möchte, kann er nach vorheriger Information an die Koordination arbeitstäglich seinen Arbeitszeitnachweis führen. Eine Abrechnung der Stunden erfolgt in diesem Fall nach betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen.