

**Tarifvertrag  
für Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.  
Landesverband Berlin  
(TV-LHBe.V.)**

**vom 19. Oktober 2016**

Zwischen

dem Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V.  
Landesverband Berlin,

vertreten durch den Vorstand

einerseits

und der

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## I. Allgemeine Regelungen

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt - die in einem Arbeitsverhältnis zum Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. Landesverband Berlin (im weiteren Text Lebenshilfe e. V. Berlin oder Arbeitgeber genannt) stehen.
- (2) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Lebenshilfe e.V. Berlin 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 dass die Beschäftigten das Angebot einer Übernahmevereinbarung durch den Arbeitgeber angenommen haben.

#### Protokollerklärungen zu Abs. 2:

1. Der Arbeitgeber übermittelt den Beschäftigten, das Angebot einer Übernahmevereinbarung bis zum 15. Januar 2017.
  2. Beschäftigte können das Angebot innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Erhalt durch Unterzeichnung der Übernahmevereinbarung und Übersendung an den Arbeitgeber annehmen. Abweichend von Satz 1 beginnt die Ausschlussfrist der Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ruht, mit der Beendigung des Ruhenszeitraumes. Die Übernahmevereinbarung wird wirksam mit Inkrafttreten des Tarifvertrages.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG,
  - b) Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - c) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - d) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

### § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten des Lebenshilfe e. V. Berlin durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).

### § 3 Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Absatzes 2. <sup>2</sup>Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren

Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

(2) Die Beschäftigten werden in folgende Tätigkeitsmerkmale eingruppiert:

Entgeltgruppe 10	Standortleiter/Standortleiterin
Entgeltgruppe 9	Vereinsbetreuer/Vereinsbetreuerin
Entgeltgruppe 6	Betreuungsassistent/Betreuungsassistentin
	Verwaltungskraft
Entgeltgruppe 2	Reinigungskraft

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

#### **§ 4 Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie gemäß § 3 Abs. 2 eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte werden bei Einstellung der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die Zeiten vorheriger beruflicher Tätigkeit nachweisen, die für die neue Tätigkeit förderlich sind, können bei Einstellung der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet werden.

(3) Das monatliche Tabellenentgelt richtet sich nach folgender Entgelttabelle (Beträge in Euro):

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
10	2.500,00	2.800,00	2.900,00	3.200,00	3.500,00
9	2.430,00	2.525,00	2.615,00	2.775,00	3.141,00
6	1.865,00	1.925,00	2.005,00	2.150,00	2.352,00
2	1.479,00	1.580,00	1.630,00	1.680,00	1.745,00

#### **§ 5 Jahressonderzahlung**

(1) <sup>1</sup>Vollzeitbeschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1.300,00 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in dem Umfang, der dem Anteil ihrer im Monat November individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 erhalten Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Dezember beginnt, die Jahressonderzahlung in dem Umfang, der dem Anteil ihrer im Monat Dezember individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch nach Absatz 1 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Tabellenentgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte keinen Anspruch auf Tabellenentgelt oder auf Fortzahlung des Entgelts erhalten haben wegen
- a) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - 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.
- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat November ausgezahlt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 wird die Jahressonderzahlung mit dem Tabellenentgelt für den Monat Dezember ausgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember beginnt.

## **§ 6**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Entgelt ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 15. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 4) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

## **§ 7**

### **Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte mit Kindern, die das 12. Lebensjahr nicht vollendet haben und für welche ihnen die Personensorge zusteht, haben in jedem Kalenderjahr zusätzlich Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts, sofern dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Sonderurlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 3 Arbeitstage.

- (3) <sup>1</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch gemäß Absatz 1 und 2 entsprechend. <sup>2</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 und 3:

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

- (4) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1.
  - 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 § 6 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (5) <sup>1</sup>Mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) bzw. mit Ablauf des 31. Mai des Folgejahres im Fall des Absatzes 4 a) verfällt der Erholungsurlaub ersatzlos. <sup>2</sup>Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt jedoch auch in diesem Fall ganz oder teilweise erhalten, wenn der 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). <sup>3</sup>Er muss – soweit dann noch vorhanden – in Absprache mit dem Arbeitgeber unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit genommen werden.

### **§ 8 Dienstjubiläen**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

- a) 10 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 50 Euro und einen Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,
- b) 15 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 100 Euro und einen Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,
- c) 20 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 150 Euro und einen Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,
- d) 25 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 200 Euro und zwei Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,

- e) 30 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 250 Euro und zwei Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,
- f) 35 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 300 Euro und zwei Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts,
- g) 40 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld in Höhe von 350 Euro und drei Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld ebenfalls in voller Höhe. <sup>3</sup>Der Sonderurlaub ist nach dem Jubiläumstag innerhalb der folgenden drei Monate in Anspruch zu nehmen, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>3</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs unberücksichtigt, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 9 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder dem Arbeitgeber gegenüber der anderen Partei in Textform geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. <sup>3</sup>Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

## **II. Überleitungs- und Besitzstandsregelungen**

### **§ 10 Besitzstandsregelungen zu § 2 Absatz 1 und § 5 Absatz 1**

- (1) Für vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Vollzeitbeschäftigte, mit denen eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden arbeitsvertraglich vereinbart ist, gilt die vereinbarte Arbeitszeit weiter als Vollzeitbeschäftigung.
- (2) <sup>1</sup>Für vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Teilzeitbeschäftigte, mit denen die Teilzeitbeschäftigung anteilig zu einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden arbeitsvertraglich vereinbart ist, gilt die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden weiter als Vollzeitbeschäftigung. <sup>2</sup>Sie erhalten das Tabellenentgelt und die Jahressonderzahlung in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an 38,5 Stunden entspricht.

### **§ 11 Überleitungsregelungen zu § 4 Absatz 1**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 2 werden mit Inkrafttreten des Tarifvertrages in die Erfahrungsstufe der gemäß § 3 Absatz 2 bestimmten Entgeltgruppe übergeleitet, aus der die Höhe des Tabellenentgelts mindestens dem des Vergleichsentgelts entspricht, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über dem Tabellenentgelt aus der höchsten Erfahrungsstufe der gemäß § 3 Absatz 2 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Satz 1 in eine individuelle Endstufe übergeleitet.
- (2) Vergleichsentgelt ist das Monatsentgelt, einschließlich gezahlter Zulagen, das Beschäftigte erhalten haben bzw. erhalten hätten, wenn sie vom 1. bis 31. Dezember 2016 vollbeschäftigt waren oder gewesen wären.
- (3) <sup>1</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag aus der Überleitung gemäß Absatz 1 und 2 bei Vollzeitbeschäftigung weniger als 50 Euro im Monat, wird den Beschäftigten ein monatlicher Garantiebtrag in Höhe der Differenz zwischen der individuellen Entgelterhöhung und 50,00 Euro im Monat gezahlt. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Garantiebtrag anteilig auf Basis ihrer individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit. <sup>3</sup>Bei Änderungen des Beschäftigungsumfanges nach der Überleitung ist der Garantiebtrag im Verhältnis zur Änderung des Beschäftigungsumfanges anzupassen.

## **§ 12**

### **Besitzstandsregelungen zu § 7 Absatz 1 Satz 1**

Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 2, mit denen ein Erholungsurlaubsanspruch von mehr als 30 Arbeitstagen arbeitsvertraglich vereinbart ist, gilt § 7 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Zahl „30“ die Zahl der vereinbarten Arbeitstage tritt.

## **III. Schlussbestimmungen**

### **§ 13**

#### **In-Kraft-Treten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Im Geltungsbereich des Tarifvertrages finden keine Anwendung
  - die Betriebsvereinbarung über die im zweiten Kalenderhalbjahr 2016 im Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. zu zahlende Vergütung vom 30. Juni 2016,
  - die Betriebsvereinbarung über eine jährliche Sonderzahlung für Mitarbeiter der Geschäftsstelle vom 29. April 2013,
  - die Betriebsvereinbarung über eine erfolgsabhängige Prämie für die Mitarbeiter des Betreuungsvereins vom 29. April 2013,
  - die Betriebsvereinbarung über die Wertschätzung von Arbeitnehmern mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Jahren vom 29. April 2013 und
  - die Betriebsvereinbarung Unterstützung von Arbeitnehmern mit Kindern vom 29. April 2013.

## **§ 14 Kündigung**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2018.

<sup>2</sup>Davon abweichend sind die §§ 2, 4 und 5 mit der in Satz 1 geregelten Frist gesondert kündbar, frühestens zum 31. Dezember 2018.

## **§ 15 Verhandlungszusage**

Ungeachtet einer Kündigung gemäß § 14 verpflichten sich die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Partei unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen, wenn wesentliche Änderungen in der Refinanzierung des Lebenshilfe e. V. Berlin eintreten, insbesondere infolge der Änderung des Vormünder- und Betreuervergütungsgesetzes.

Berlin, den

Für den Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. Landesverband Berlin

\_\_\_\_\_  
1. Vorsitzender des Vorstands

\_\_\_\_\_  
2. Vorsitzende des Vorstands

Für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin

\_\_\_\_\_  
Doreen Siebernik

\_\_\_\_\_  
Udo Mertens