

Lesefassung November 2018

**Haustarifvertrag
für die Lebenshilfe iKita gGmbH
(HTV-iKita LH)
vom 1. September 2014
in der Fassung des
Änderungstarifvertrages Nr. 2
vom 30. November 2018**

Zwischen

der
Lebenshilfe iKita gGmbH,
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I	
Allgemeine Vorschriften	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	5
§ 4 Versetzung, Abordnung.....	5
§ 5 Qualifizierung	5
Abschnitt II	
Arbeitszeit	7
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit.....	7
§ 7 Sonderformen der Arbeit	8
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	8
§ 9 Arbeitszeitkonto.....	8
§ 10 Teilzeitbeschäftigung.....	9
Abschnitt III	
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen	10
§ 11 Eingruppierung	10
§ 12 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	10
§ 13 - nicht belegt –	11
§ 14 Tabellenentgelt und Entgeltstufen	11
§ 15 Jahressonderzahlung	11
§ 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	12
§ 17 Entgelt im Krankheitsfall	13
§ 18 Besondere Zahlungen	14
§ 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	15
§ 20 Betriebliche Altersversorgung	16
Abschnitt IV	
Urlaub und Arbeitsbefreiung	16
§ 21 Erholungsurlaub	16
§ 22 - nicht belegt -.....	17
§ 23 Sonderurlaub.....	17
§ 24 Arbeitsbefreiung	17

Abschnitt V	
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
§ 25 Befristete Arbeitsverträge	18
§ 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	19
§ 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	20
§ 28 Zeugnis	21
Abschnitt VI	
Übergangs- und Schlussvorschriften	21
§ 29 Ausschlussfrist	21
§ 30 Inkrafttreten, Laufzeit	21
Anlage 1 zum HTV-iKita LH	
Entgeltordnung zum HTV-iKita LH.....	22

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Lebenshilfe iKita gGmbH am Standort Straße 614, 12347 Berlin (im weiteren Text iKita oder Arbeitgeberin genannt) stehen. ²Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur iKita 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 iKita Lebenshilfe gGmbH und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-iKita LH).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - b) Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten sowie Beschäftigte im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst,
 - 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 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, spätestens zwei Wochen vor der Aufnahme der Nebentätigkeit, schriftlich anzuzeigen. ²Die 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 Ärzten kann es sich um Betriebsärzte handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf andere 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 Absatz 4 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 vorab genehmigt.

(4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Leitungskraft, 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 in Zeit nach Absatz 5 Satz 4 vereinbart ist. ²Wegezeiten außerhalb Berlins werden als Arbeitszeit gewertet.

(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 iKita durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärungen:

1. Pädagogische Beschäftigte in Vollzeit haben in der Woche einen individuellen Anspruch auf 5 Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit (mpA). Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine anteilige Berechnung auf der Grundlage der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit für mpA haben die Beschäftigten einen Anspruch auf individuelle Vor- und Nachbereitungszeit.
 2. Zu den mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören weiterhin z.B.:
 - Teambesprechungen
 - Beobachtung und Dokumentation
 - Kooperation mit externen Partnern (z.B. Grundschulen, Jugendamt)
 - Kooperation mit Eltern (Entwicklungsgespräche, Vorbereitung von Elternversammlungen, Beratungen)
 3. Weitere Regelungen zur mpA können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- (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 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.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie zu Dienstreisen, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet.
- (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) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (3) Abweichungen von den Absätzen 1 und 2 können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit soll grundsätzlich bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableisten der Sonderformen der Arbeit in Freizeit erfolgen. ²Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.
- (2) ¹Soweit Freizeitausgleich nicht in Anspruch genommen wird, erhalten die Beschäftigten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|--|-----------------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 von Hundert, |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 von Hundert, |
| b) für Arbeit am Samstag (6-21 Uhr) | 20 von Hundert, |
| c) für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen (0-24 Uhr) | 25 von Hundert |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 b) und c) wird jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

§ 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

eingerrichtet 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.

§ 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 Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag 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 zum HTV-iKita LH (Anlage 1 des HTV-iKita LH). 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 ausübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die gesamte ausübende 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 ausübende 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.

Protokollerklärungen:

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 iKita gGmbH.

§ 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 9 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 eltern-geldunschädliche 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 und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Jahressonderzahlungen, besondere Zahlungen nach § 18 und sonstige Einmalzahlungen.

Protokollerklärungen:

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 EFZG.

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 EFZG 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.

Protokollerklärung:

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) Teilzeitbeschäftigte 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.
- (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

bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 2 Jahren	28 Arbeitstage,
bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 4 Jahren und	29 Arbeitstage
nach einer Beschäftigungszeit von vollendeten 4 Jahren	30 Arbeitstage.

³Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 27 Absatz 2. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt 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) 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 § 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 a) verfällt der Urlaub ersatzlos. ²Der 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). ³Er 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 im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
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 einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,

ein Arbeitstag

im Kalenderjahr.

- (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 kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften 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 einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von 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.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten 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
 zum Schluss eines Kalendermonats,

vier Wochen,
 sechs Wochen

von insgesamt mehr als zwei Jahren
 von insgesamt mehr als drei Jahren
 zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

drei Monate,
 vier Monate

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 Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der 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 § 92 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 Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten nach § 3. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. b geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 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 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 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 29 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 von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 30 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2014 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 2018. ²Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

Anlage 1 zum HTV-iKita LH

Entgeltordnung zum HTV-iKita LH

Gliederung

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

- Teil I** **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst**
- Teil II** **Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst**
- Teil III** **Tätigkeitsmerkmale für den Hauswirtschaftsdienst**

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

- ¹Ist in einem Tätigkeitsmerkmal der Teile I, II oder III eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. ³Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
- (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.
- Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 18 Absatz 3) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

Teil I

Beschäftigte im Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 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. 2 ¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- Nr. 3 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

Teil II

Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe 10

Stellvertretende pädagogische Leitung mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9

1. 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 mindestens der Fallgruppe 2.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 98,23 €)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

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

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Entgeltgruppe 8

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, 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 Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. 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 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind.

- Nr. 3 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 6,
- d) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Teil III

Tätigkeitsmerkmale für den Hauswirtschaftsdienst

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,
die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren,
die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal
mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal
mit einfachen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal

mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.

²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 2 Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich ausüben.