

Stand 01.01.2017 · Herausgeber: St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.



**St. Nicolaiheim  
Sundsacker e.V.**

Mitglied im Diakonischen Werk  
Schleswig-Holstein

# Tarifverträge

St. Nicolaiheim Sundsacker e. V.

ab Januar 2017

**ver.di**

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

# Tarifverträge

zwischen dem St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. und  
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Grundlagen Tarifvertrag</b>	<b>4</b>
<b>2. Haustarifvertrag HTV Nico</b>	<b>6</b>
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	
§ 2 Ausnahme vom Geltungsbereich	
§ 3 Rechte und Pflichten	
§ 4 Schweigepflicht	
§ 5 Arbeitszeit	
§ 6 Arbeitszeitkonto	
§ 7 Zeitsparkonto	
§ 8 Ausgleich der Zeitkonten	
§ 9 Teilzeitbeschäftigung	
§ 10 Sonderformen der Arbeit	
§ 11 Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst	
§ 12 Kinderzulage	
§ 13 Zeitzuschläge	
§ 14 Schichtdienstzulage	
§ 15 Entgeltgrundlagen	
§ 16 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	
§ 17 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	
§ 18 Sonderentgelte und vermögenswirksame Leistungen	
§ 19 Erholungsurlaub	
§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit	
§ 21 Sonderurlaub	
§ 22 Beschäftigungszeit	
§ 23 Treueleistung	
§ 24 Reisekosten	

§ 25 Fort- und Weiterbildung	
§ 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	
§ 27 Kündigung	
§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
§ 29 Insolvenzschutz	
§ 30 Ausschlussfrist	
§ 31 Schlichtung	
§ 32 Einführungsbestimmungen	
§ 33 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages	
<b>3. Anlage 1 zu HTV Nico (Entgeltordnung)</b>	<b>30</b>
<b>4. Anlage 2 zu HTV Nico (Entgelttabelle)</b>	<b>37</b>
<b>5. Anlage zu HTV Nico (Gemeinsame Erklärung)</b>	<b>38</b>
<b>6. Ausbildungstarifvertrag TV Azubi</b>	<b>42</b>
§ 1 Geltungsbereich	
§ 2 Ausnahme vom Geltungsbereich	
§ 3 Ausbildungsvertrag	
§ 4 Ärztliche Untersuchung	
§ 5 Schweigepflicht	
§ 6 Allgemeine Rechte / Pflichten	
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit	
§ 8 Ausbildungsvergütung	
§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen	
§ 10 Sonderentgelte	
§ 11 Reisekosten	
§ 12 Vergütungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	
§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung	
§ 14 Erholungsurlaub	
§ 15 Freistellung vor Prüfungen	
§ 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit	
§ 17 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	
§ 18 Zeugnis	
§ 19 Ausschlussfrist	
§ 20 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages	
<b>7. Anlage 1 zu TV Azubi (Ausbildungsvergütungen)</b>	<b>51</b>

# Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer Tarifpartnerschaft

vom 1. Oktober 2008

Zwischen

dem St. Nicolaiheim Sundsacker e. V.  
Mehlbydiek 23, 24376 Kappeln  
vertreten durch den Geschäftsführer – einerseits –

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Landesbezirk Nord, Huxstraße 1–9, 23558 Lübeck  
vertreten durch die Landesbezirksleitung – andererseits –

wird im Bewusstsein der Besonderheit des Dienstes im St. Nicolaiheim,  
der vom Leitbild der Einrichtung bestimmt ist und auf dem humanis-  
tisch, christlichen Menschenbild der evangelischen Kirche in Deutschland  
beruht,

in der Erkenntnis, dass die Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen  
dem St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. als Anstellungsträger und seinen Ar-  
beitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Wahrnehmung der Fürsorge-  
pflicht rechtsverbindlicher Ordnung bedarf,

Folgendes vereinbart:

## § 1

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht für die Dauer dieses Tarif-  
vertrages eine absolute Friedenspflicht.

## § 2

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft.

(2) Er kann erstmalig zum 31. Dezember 2014 gekündigt werden.  
Falls er nicht gekündigt wird, gilt er jeweils für fünf Jahre weiter.  
Die Kündigungsfrist beträgt jeweils sechs Monate zum Jahres-  
schluss. Mit der Kündigung sind zugleich alle sonstigen zwischen  
den Tarifvertragsparteien geschlossenen Vereinbarungen ohne Rück-  
sicht auf die in ihnen vereinbarten Fristen aufgelöst.

### Protokollnotiz zu § 2 (2)

Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, im Geiste des Grundlagen-  
tarifvertrages einzutreten mit dem Ziel, neue Vereinbarungen abzuschließen.

# Haustarifvertrag St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. (HTV Nico)

vom 1. Oktober 2008,

Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 04.03.2011,  
Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 11.04.2013,  
Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 10.04.2014,  
Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 30.04.2016

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 30.09.2016

Zwischen

dem St. Nicolaiheim Sundsacker e. V.  
Mehlbydiek 23, 24376 Kappeln  
vertreten durch den Geschäftsführer

- einerseits -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord

- andererseits -

wird auf der Basis des Tarifvertrages zur Regelung der Grundlagen einer Tarifpartnerschaft zwischen dem St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 1. Oktober 2008 folgender Tarifvertrag vereinbart:

## § 1 Allgemeiner Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zum St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. stehen.
- (2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer. Anstellungsträger im Sinne dieses Tarifvertrages ist der Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne.
- (3) Dieser Tarifvertrag ersetzt die einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Bedingungen zum KAT/NEK.

## § 2 Ausnahme vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach beschäftigt werden,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- e) Arbeitnehmerinnen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte).

## § 3 Rechte und Pflichten

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet, eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.

- (2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.  
Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart worden ist.

- (3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen entsprechend des Leitbildes des St. Nicolaiheimes und des Verhaltenskodex erwartet wird.  
Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Nordkirche sein. Im Übrigen gilt das Kirchengesetz über privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der NEK vom 10. Februar 2006 in der jeweils gültigen Fassung.  
Sie hat auf Verlangen des Anstellungsträgers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.
- (4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet.
- (5) Die Arbeitnehmerin hat jede Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. Das Gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.
- (6) Der Anstellungsträger ist anlässlich der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen vom Anstellungsträger bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.  
Der Untersuchungsauftrag und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.  
Die Kosten dieser Untersuchung, sowie die empfohlenen Schutzimpfungen des Betriebsarztes trägt der Anstellungsträger.
- (7) Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen im Bereich des Anstellungsträgers versetzt und umgesetzt werden. Dies kann auch für

einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. Die Arbeitnehmerin ist vorher zu hören. Zeiten des Wechsels zwischen den einzelnen Einsatzorten sind Arbeitszeiten.

- (8) Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke die über € 20,00 Wert sind in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen.
- (9) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Anstellungsträger ist berechtigt in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (10) Die Arbeitnehmerin hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Die Arbeitnehmerin kann Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.  
Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (11) Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers alle dienstlichen Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

#### § 4 Schweigepflicht

Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

## § 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen. Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf 5 Tage in der Woche. Aus notwendigen dienstlichen Gründen kann davon abgewichen werden.
- (2) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Arbeitnehmerin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- (3) Für die Arbeitnehmerin, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplanes frei hat, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (4) Die Arbeitnehmerin ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet.  
Sonntagsarbeit ist die Arbeit an Sonntagen zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr.  
Feiertagsarbeit ist die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr sowie am 24.12. und 31.12. zwischen 14.00 Uhr und 24.00 Uhr.  
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr.  
Mehrarbeit ist die Arbeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin, die sie über die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus leistet.  
Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollten im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen.
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

- (6) Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

## § 6 Arbeitszeitkonto

- (1) Abweichend von § 5 Abs. 1 werden für Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst Arbeitszeitkonten abgeschlossen und vom Anstellungsträger geführt.
- (2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht im Schichtdienst tätig sind, können über Dienstvereinbarungen Arbeitszeitkonten geschlossen werden.
- (3) In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn des Kalenderjahres die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt.  
Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt für die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin 2008 Stunden im Jahr.  
Für die Arbeitnehmerin, die nicht das ganze Jahr beschäftigt ist, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit pro Kalendertag mit 1/365 entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für die Elternzeit, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.
- (4) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit abgearbeitet.  
An Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit.  
An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau in den ersten sieben Kalendertagen entsprechend der im Dienstplan festgelegten Arbeitszeit, darüber hinaus mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.  
An Urlaubstagen erfolgt ein Abbau mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.  
Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit ergibt sich aus der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit geteilt durch die Anzahl der Wochenarbeitstage.
- (5) Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein (Ausgleichszeitraum). Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag von maximal 40 Plus- oder Minusstunden. Darüber hinaus gehende Plusstunden werden generell ausgezahlt, darüber hinaus gehende Minusstunden verfallen. Abweichende Regelungen zu den Plusstunden können in Einzelvereinbarungen zum Zeitsparkonto geregelt werden.

Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen für den Übertrag folgende Möglichkeiten:

- a) Auszahlung der Plusstunden
- b) Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto

- (6) Plusstunden sind die über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die auf Grund dienstplanmäßiger Gestaltung entstehende Stundendifferenz zwischen Jahres-Soll- und Jahres-Ist-Arbeitszeit.
- (7) Auf Wunsch der Arbeitnehmerinnen mit Arbeitszeitkonto kann ein Zeitsparkonto angelegt werden.
- (8) Wenn es keine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gibt, kann im Rahmen der Einzelvereinbarung ein langfristiges Zeitsparkontomodell in Analogie zum Zeitsparkonto nach § 7 vereinbart werden.

### § 7 Zeitsparkonto

Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. Hierin kann eine Anspaararbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. Die Anspaararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Abs. 3 Unterabs. 1 eingestellt.

In dieser Vereinbarung müssen der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung sowie der geplante Freistellungszeitraum geregelt sein.

### § 8 Ausgleich der Zeitkonten

- (1) Die Inanspruchnahme der Zeitkonten erfolgt analog den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.  
Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden höchstens mit den ausstehenden Entgelten zu verrechnen.

- (3) Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.
- (4) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. Es müssen die insgesamt abzuarbeitenden Jahresarbeitsstunden und die bereits geleisteten Arbeitszeitstunden als auch der daraus resultierende fiktive Saldo, die anrechenbaren Zeiten sowie der Stand des Zeitsparkontos zu ersehen sein.

### § 9 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit der vollbeschäftigten Arbeitnehmerin ist auf ihren schriftlichen Antrag eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) In dringenden Fällen kann für die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin Mehrarbeit im Umfang von 5% der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, täglich jedoch höchstens zwei Stunden, über die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.
- (3) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, ist die Arbeitnehmerin bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

### § 10 Sonderformen der Arbeit

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.  
Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin (§ 6 Abs. 3 Unterabs. 3) hinausgehen.  
Wird eine höhere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus im Sinne des Satz 1 geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden.



- (2) Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. Hierbei soll insbesondere auf familiäre Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen werden.
- (3) Schichtdienst im Sinne dieses Tarifvertrages sind wechselnde Arbeitsschichten.
- (4) Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von mehrtägigen Freizeiten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 11 Stunden täglich berücksichtigt.
- (5) Bei Dienstreisen wird für die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu 11 Stunden.
- (6) Bei Fortbildungen werden je Arbeitstag die dienstplan- bzw. betriebsüblichen Arbeitszeiten berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu 7,7 Stunden.

## § 11 Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst

- (1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeiten der Arbeitnehmerin zur Arbeitsstelle erfolgen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit einem pauschalen Entgelt von € 20,00 pro errechneter Stunde Rufbereitschaftsäquivalent vergütet (Zeit der Rufbereitschaft x 12,5% x € 20,00 Rufbereitschaftsentgelt). Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden. Für die anfallende Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten wird ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

- (3) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.  
Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Bereitschaftsdienst darf höchstens für 10 Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre.
- (4) Abweichend von den §§ 3,5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, wobei Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten dürfen; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

## § 12 Kinderzulage

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält pro Kind eine Zulage in Höhe von € 100,00 im Monat. Als Nachweis ist der Eintrag der Kinderfreibeträge auf den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen maßgebend. Für jedes Kind wird die Kinderzulage nur einmal fällig.  
  
Protokollnotiz: Die Arbeitnehmerin die nach LSTK 5 abgerechnet wird, wird die Auszahlung der Kinderzulage durch den Nachweis der Kinderfreibeträge der Lohnsteuerabzugsmerkmale des Ehegatten ausgelöst. Als Nachweis gilt ein Auszug aus den ELSTAM Daten.
- (2) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 15 Abs. 9.

### § 13 Zeitzuschläge

- (1) Jede Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Entgelt (§ 15) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde:
- a) für Überstunden \_\_\_\_\_ 20 v. H.,
  - b) für Arbeit an Sonntagen \_\_\_\_\_ 50 v. H.,
  - c) für Arbeit an Feiertagen (gem. § 5 Abs.4)  
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen \_\_\_\_\_ 50 v. H.,
  - d) für Nachtarbeit (22.00 bis 06.00 Uhr) \_\_\_\_\_ 1,50 €.
- (2) Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt. Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchstabe b bis d gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.
- (3) Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

### § 14 Schichtdienstzulage

- (1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtdienst zu leisten hat, erhält eine Schichtdienstzulage von € 100,00 im Monat.
- (2) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 15 Abs. 9.

### § 15 Entgeltgrundlagen

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). Die Arbeitnehmerin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe der Entgelttabelle (Anlage 2), in der sie eingruppiert ist.
- (2) Die Entgelte werden nach der Eingruppierung und der Beschäftigungszeit (§ 22) bemessen. Sie werden für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats

null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses \_\_\_\_\_ 1. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 2 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 2. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 4 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 3. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 6 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 4. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 8 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 5. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 10 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 6. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 12 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 7. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 14 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 8. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 16 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 9. Entgeltstufe,  
nach Vollendung von 20 Jahren Beschäftigungszeit \_\_\_ 10. Entgeltstufe.

- (3) Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, werden für die Feststellung der Entgeltstufe bis zu 4 Jahren Berufserfahrung auch bei anderen Arbeitgebern als Erfahrungszeit auf die Beschäftigungszeit der Entgeltordnung angerechnet.

Protokollnotiz: alle Arbeitgeber umfasst auch St. Nicolaiheim Sundsacker e. V.

- (4) Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Beschäftigungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet ist. Bei Arbeitnehmerinnen, denen bei der Einstellung Zeiten vorheriger Beschäftigung gem. Absatz 3 als Berufserfahrung (Erfahrungszeit) anerkannt worden sind, entsteht der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Stufe erst, wenn die tatsächliche Beschäftigungszeit gem. § 22 dieser Entgeltstufe vollendet ist.
- (5) Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufen unberücksichtigt.
- (6) Die Monatsentgelte sind am 15. Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.
- (7) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf einen

Kalendertag entfallende Anteil beträgt 1/30,42 des Monatsentgelts. Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Absatz 5 Satz 1 das Monatsentgelt am Todestag fällig. Im Falle des Todes wird aus diesem Anlass das Monatsentgelt nicht gekürzt.

- (8) Für die Zuschlagsberechnung wird der auf eine Stunde entfallende Anteil auf 1/167,33 des Monatsentgelts festgelegt.
- (9) Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerin festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (10) Wird der Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und hat sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihr übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe ihrer Entgeltgruppe und derselben Stufe der Entgeltgruppe der höherwertigen Tätigkeit.
- (11) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen.

## § 16 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält sie ihr Monatsentgelt nach Maßgabe des Absatzes 2. Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei der Arbeitnehmerin, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vor-

sorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- (2) Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenzuzüge in Höhe des Urlaubsentgeltes nach §19 Abs. 3. Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
  - a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
  - b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Anstellungsträger erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Anstellungsträger zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.
- (4) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V. mit § 8 SGBIX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält, zu der der Anstellungsträger oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf den Anstellungsträger über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

- (5) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen (Nettokrankengeld) des Sozialleistungsträgers und des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird dieser Ausgleich nur für längstens sechs Wochen gezahlt. Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§19 Abs. 3).
- (6) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 5 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 5 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zu stünden.

### § 17 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

- (1) Die Arbeitnehmerin wird, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung erledigt werden kann, für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt,
  - a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
  - b) für erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
  - c) zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Nordkirche.
- (2) Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.
- (3) In folgenden Fällen ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren:
  - a) Anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes einen Tag nach Bedarf.

- b) Am Tage der Taufe, Konfirmation oder einer entsprechenden kirchlichen Feier, der kirchlichen Eheschließung des Kindes der Arbeitnehmerin, silbernen Hochzeit der Arbeitnehmerin.
  - c) Am Tage der kirchlichen Eheschließung der Arbeitnehmerin.
  - d) Anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes, eines Stief-/Elternteils jeweils zwei Tage nach Bedarf.
- (4) Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren.
  - (5) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Anstellungsträger sowie zur Vor- und Nachbereitung dieser, ist auf Anfordern der Gewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes zu erteilen.

### § 18 Sonderentgelte und vermögenswirksame Leistungen

- (1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. Dezember des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 80% des in den davor liegenden zwölf Monaten durchschnittlich gezahlten Entgeltes (dazu gehören: Tabellenentgelt, Schichtzulage, Entgelte Rufbereitschaften, Entgelte für Bereitschaftsdienste; Zeitzuschläge für Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und für Nacharbeit; nicht dazu gehören: Kinderzulage und Zeitzuschläge für Überstunden.) Der Anspruch auf Sonderentgelt reduziert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat der davor liegenden zwölf Monate, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung bei Teilzeitbeschäftigung gilt § 15 Abs. 9. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen

Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 19 Erholungsurlaub

- (1) Die Arbeitnehmerin, auch die Teilzeitbeschäftigte, hat unter Zahlung des Monatsentgelts, in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub, der in der Fünftageweche 30 Arbeitstage beträgt. Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal pro Jahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (2) Arbeitnehmerinnen mit einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als auf die Fünftageweche werden für die Urlaubsgewährung fiktiv auf die Fünftageweche umgestellt. Sonnabende und Sonntage zählen nicht als Urlaubstage.
- (3) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt, einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Entgeltes. Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird.
- (4) Der volle Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, bei dem Anstellungsträger geltend gemacht werden.
- (5) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate.

- (6) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag das anteilige Urlaubsentgelt nach Abs. 3 gezahlt.
- (7) Ist der Arbeitnehmerin verhaltensbedingt außerordentlich rechtswirksam gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.
- (8) Die Arbeitnehmerin, die ohne Erlaubnis bzw. Genehmigung gemäß § 3 Abs. 5 während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## § 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit

- (1) Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet (die nicht als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird) erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von
  - 220 Nachtarbeitsstunden \_\_\_\_\_ 2 Arbeitstage
  - 330 Nachtarbeitsstunden \_\_\_\_\_ 3 Arbeitstage
  - 450 Nachtarbeitsstunden \_\_\_\_\_ 4 ArbeitstageZusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.
- (2) Die Arbeitnehmerin, die Nachtbereitschaft (Nachtarbeit als Bereitschaftsdienst) leistet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von
  - 200 Nachtbereitschaftsstunden \_\_\_\_\_ 1 Arbeitstag  
Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr,
  - 350 Nachtbereitschaftsstunden \_\_\_\_\_ € 180,-- einmalig  
zahlbar mit dem Monatsentgelt Januar im folgenden Kalenderjahr.

## § 21 Sonderurlaub

Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit.

## § 22 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die beim St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, wenn sie nicht länger als 4 Jahre unterbrochen ist.

## § 23 Treueleistung

- (1) Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten einen einmaligen Anspruch auf Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (Fünftagewoche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 22 (Fälligkeit) \_\_\_\_\_ 5 Tage als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 entsprechend Anwendung.
- (2) Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 19 Abs. 6 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

## § 24 Reisekosten

Für die Erstattung von Reisekosten wird das Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung herangezogen.

## § 25 Fort- und Weiterbildung

Wird die Arbeitnehmerin auf Veranlassung des Anstellungsträgers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Anstellungsträger

- a) der Arbeitnehmerin, soweit sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das Monatstabellenentgelt fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

## § 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der EZVK Darmstadt. Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatz des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Arbeitnehmerin führt der Anstellungsträger an die Zusatzversorgungseinrichtung ab.  
Die Evangelische Zusatzversorgungskasse EZVK erhöht mit Wirkung zum 01. Januar 2013 gem. § 62 Abs. 1 ihrer Satzung den Pflichtbeitrag auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren den Ausschluss des § 62 Abs. 1a gleichlautender Satzung.
- (2) Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Anstellungsträger genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.
- (3) Der Arbeitnehmerin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen.
- (4) Die auf Anwendungen für die zusätzlicher Alters- und Hinterbliebenenversorgung entfallende Lohnsteuer trägt der Anstellungsträger bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich € 146,-, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht.  
Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. Dieser Freibetrag wird vom Anstellungsträger in Anspruch genommen.

## § 27 Kündigung

- (1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (2) Des Weiteren beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)
 

bis zu 1 Jahr _____	1 Monat
von mehr als 1 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
von mindestens 20 Jahren _____	7 Monate

 zum Schluss eines Kalendermonats.
- (3) Darüber hinaus beträgt für den Fall betriebsbedingter ordentlicher Kündigungen die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)
 

von mindestens 15 Jahren _____	9 Monate
von mindestens 20 Jahren _____	12 Monate
von mindestens 25 Jahren _____	18 Monate

 zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Wird eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung oder eines außergerichtlichen Vergleichs in eine betriebsbedingte Kündigung umgewandelt, so richtet sich die Kündigungsfrist abschließend nach § 27 Abs. 2.
- (5) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB außerordentlich zu kündigen. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere bei Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft vor.

## § 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am Tage vor dem Rentenbeginn, in dem der Rentenversicherungsträger durch Bescheid feststellt, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente hat, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das 67. Lebensjahr vollendet hat.

- (2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Arbeitnehmerin nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Arbeitnehmerin innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (3) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Amtsärztin. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf eines Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (4) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Liegt bei der Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es vorheriger Kündigung bedarf, jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen.

## § 29 Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach der Regelung des § 7 d SGB IV sicherzustellen.

### § 30 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällige Leistungen unwirksam zu machen.

### § 31 Schlichtung

Für den Fall, das in Tarifverhandlungen über den Abschluss von Entgeltbestimmungen sowie über andere Verhandlungsgegenstände, die in die Tarifverhandlungen einbezogen sind, keine Einigung zustande kommt, setzen sich die Tarifvertragsparteien über eine moderierte Schlichtung ins Benehmen.

### § 32 Einführungsbestimmungen

- (1) Die Arbeitnehmerin, die am 31.12.2008 schon und am 01.01.2009 noch beschäftigt ist wird nach folgenden Bestimmungen in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages übergeleitet:
  - 1.1. Für die Arbeitnehmerin, an deren befristetes Arbeitsverhältnis sich ein neues ohne Unterbrechung anschließt, gelten die Übergangsbestimmungen fort.
  - 1.2. Für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen gelten die Eingruppierungsregelungen des Haustarifvertrages
  - 1.3. Die Stufe innerhalb der Entgeltgruppe ergibt sich anhand des Vergleichsentgeltes dergestalt, dass die Arbeitnehmerin der Stufe zugeordnet ist, die gleich oder am nächsten darüber liegt.
  - 1.4. Sollte das Vergleichsentgelt die Endstufe übersteigen, erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der Endstufe plus der Differenz zum tatsächlichen gezahlten Vergleichsentgelt, die als persönliche Besitzstandzulage dynamisch weitergezahlt wird.
  - 1.5. Die Arbeitnehmerin, deren Entgelt aus der Endstufe ihrer Entgeltgruppe und einer dynamisierten persönlichen Zulage besteht, erhält ihr Sonderentgelt (§18) in Höhe von 80% auf eben genannter Basis berechnet.
  - 1.6. Der nächste Stufenaufstieg erfolgt zu dem Zeitpunkt, an dem die Beschäftigungszeit der nächsten Stufe erfüllt ist.

- 1.7. Das Vergleichsentgelt ist die Summe aus Grundvergütung, Ortszuschlag ohne kinderbezogenen Anteil, allgemeiner Zulage, bzw. Monatslohn und soweit gegeben Meisterzulage und ständige Zulagen in Höhe der Werkstattzulage auch wenn Heimzulage gezahlt wurde (Differenz in Schichtzulage enthalten) zuzüglich 0,17% auf diese Summe. Das Vergleichsentgelt erhöht sich des Weiteren um 27,70 € (Vergütungsgruppen IXb bis Vc) bzw. 21,30 € für alle anderen Vergütungsgruppen.

Protokollnotiz: zu 1.7.

Ständige Zulagen nach Tarifvertrag in diesem Sinne sind auch Zulagen nach dem TV über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gemäß § 33 KArbT NEK. In diesen Fällen geht der Monatsdurchschnitt der in den letzten 12 Monaten vor dem 01.01.2009 gezahlten Zulagen in das Vergleichsentgelt ein.

- (2) Die Arbeitnehmerin, die zwischen dem 01.01.2013 und 31.12.2016 eingestellt worden ist, Erfahrungszeiten gem. § 15 Abs. 2 Satz 3 bis zum 30.04.2017 nachweisen kann und am 01.01.2017 in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis steht, wird unter Berücksichtigung dieser Erfahrungszeiten von bis zu maximal 4 Jahren neu in die Entgelttabelle eingruppiert.  
§ 15 Absatz 3 gilt entsprechend.
- (3) Die Arbeitnehmerin, die am 01.01.2017 eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren erreicht hat, erhält weiterhin als Treueleistung abweichend von § 23 Satz 2 mit Vollendung einer Beschäftigungszeit von 30 Jahren 8 Tage als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 23 Anwendung.

### § 33 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmal zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden.
- (3) Unabhängig davon können die Entgeltbestandteile (§§ 12 und 15 Absatz 1 Satz 2 - Anlage 2: Entgelttabelle) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2018 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, das bei schriftlicher Aufforderung auch unabhängig von einer Kündigung eine Verhandlungspflicht besteht.



## Anlage 1

# Entgeltordnung zu § 15

### Entgeltgruppe E 1

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, für die eine einfache Einweisung erforderlich ist.

Beispiele:

- Raumpflegerin
  - Fahrerinnen ohne Personenbeförderung
- 

### Entgeltgruppe E 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, für die eine Einübung erforderlich ist.

Beispiele:

- Industriehelferinnen
- Haushaltshilfskräfte im Gruppendienst
- Raumpflegerin im Gruppendienst
- Fahrerinnen mit Personenbeförderung
- Küchenhilfskräfte
- Telefonistinnen

Ferner:

- Beiköchinnen

Protokollnotiz: Einübung: Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.

---

### Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, für die eine umfangreiche Einarbeitung erforderlich ist und Tätigkeit im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst.

Beispiele:

- Arbeitnehmerin im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, unter Arbeitnehmerin im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst die Arbeitnehmerinnen zu verstehen, die über keinerlei formale Berufsabschlüsse verfügen und pädagogische Tätigkeiten verrichten. Sie werden als solche eingestellt.

### Entgeltgruppe E 4

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Köchinnen
  - Sekretärinnen
  - Verwaltungsangestellte
  - Bürokauffrau
  - Industriekauffrau
  - Groß- und Außenhandelskauffrau
  - Hausmeisterin mit einer der Tätigkeit dienlichen Ausbildung
- 

### Entgeltgruppe E 5

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und Tätigkeit im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst

Beispiele:

- Facharbeiterinnen in der WfbM

Ferner:

- Sozialpädagogische Assistentinnen
  - Arbeitnehmerin im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst
- sowie
- Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 3 mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzausbildung von mindestens 200 Stunden

Protokollnotiz: Facharbeiterinnen in der WfbM sind die Arbeitnehmerinnen, die für eine Ausbildung zur FAB (Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung) vorgesehen sind.

### Entgeltgruppe E 6

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzausbildung von mindestens 200 Stunden.

Beispiele:

- Diätköchinnen
- Küchenmeisterinnen
- Handwerksmeisterinnen

Ferner:

- Kirchlich anerkannte Erzieherinnen
  - Staatlich geprüfte Technikerin
- 

### Entgeltgruppe E 7

Arbeitnehmerinnen im Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst in einem der nachfolgend abschließend aufgezählten Berufen und Tätigkeiten:

- Physiotherapeutinnen
  - Altenpflegerinnen
  - Ergotherapeutinnen
  - Staatlich anerkannte Erzieherinnen
  - Heilerzieherinnen
  - Heilpädagoginnen
  - Sozialpädagoginnen
  - Heilerziehungspflegerinnen
  - Krankenschwestern/Krankenpfleger
  - Lehrerinnen mit 2.Staatsexamen
  - Fachkraft für Arbeits- und Berufsbildung
  - Arbeitnehmerinnen mit dem akademischen Grad Bachelor oder Master mit der Fachrichtung für den Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegedienst.
  - Bereichsqualitätsmanagementbeauftragte
- 

### Entgeltgruppe E 8

Arbeitnehmerinnen mit erfolgreich abgeschlossenem internen Traineeprogramm, die für Leitungsaufgaben zur Verfügung stehen.

Ferner:

- Ständige Vertretung Hausleitung / Wohngruppenleitung
- Ständige Vertretung Abteilungsleitung

### Entgeltgruppe E 9

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzausbildung folgender Art:

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterinnen
- Personalkauffrauen mit IHK-Prüfung
- Steuerfachwirtin

Ferner:

- Betriebswirtinnen
  - Datenschutzbeauftragte
  - IT-Systemadministrator
  - Lehrer 2. Staatsexamen für die Schulische Integration JH
  - begleitender Dienst in der WfbM
  - Assistentinnen der Bereichsleitung
- 

### Entgeltgruppe E 9.1

Ferner:

- Hausleiterin/Wohngruppenleiterin mit bis zu 15 unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen oder bis zu 25 stationären Plätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin mit bis zu 5 unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen oder bis zu 60 Werkstattbeschäftigten (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Ambulant Betreutes Wohnen mit bis zu 15 unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen oder bis zu 75 ambulanten Plätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Technischer Dienst mit bis zu 15 unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Produktionsverwaltung mit bis zu 15 unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Zentralküche mit bis zu 600 Vollportionen (Mittag = Vollportion / Frühstück und Abend = je ½ Portion).

Protokollnotiz:

Bei der Ermittlung der ständig unterstellten Vollzeit- arbeiterinnen werden Auszubildende, Praktikantinnen und Personen im freiwilligen sozialen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst nicht mit gezählt.

### Entgeltgruppe E 10

Ferner:

- Hausleiterin/Wohngruppenleiterin mit mehr als 15 unterstellten Vollzeit-  
arbeitnehmerinnen oder mehr als 25 stationären Plätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin mit mehr als 5 unterstellten Vollzeitmitarbeiterinnen  
oder mehr als 60 Werkstattplätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Ambulant Betreutes Wohnen mit mehr als 15 unter-  
stellten Vollzeitmitarbeiterinnen oder mehr als 75 ambulanten Plätzen  
(Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Technischer Dienst mit mehr als 15 unterstellten Voll-  
zeitarbeitnehmerinnen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Produktionsverwaltung mit mehr als 15 unterstellten  
Vollzeitarbeitnehmerinnen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Finanzbuchhaltung
- Abteilungsleiterin Personalwesen
- Abteilungsleiterin IT
- Abteilungsleiterin begleitender Dienst WfbM
- Abteilungsleiterin Zentralküche mit mehr als 600 Vollportionen  
(Mittag = Vollportion / Frühstück und Abend = je ½ Portion)

Protokollnotiz:

Bei der Ermittlung der ständig unterstellten Vollzeitarbeitnehmerinnen werden Auszubildende, Praktikantinnen und Personen im freiwilligen sozialen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst nicht mit gezählt.

---

### Entgeltgruppe E 11

Ferner:

- Hausleiterin/Wohngruppenleiterin mit mehr als 45 unterstellten Vollzeit-  
arbeitnehmerinnen und oder mehr als 75 stationären Plätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin mit mehr als 15 unterstellten Vollzeitmitarbeiterinnen  
oder mehr als 180 Werkstattplätzen (Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Ambulant Betreutes Wohnen mit mehr als 45 unter-  
stellten Vollzeitmitarbeiterinnen oder mehr als 225 ambulanten Plätzen  
(Protokollnotiz)
- Abteilungsleiterin Zentralküche mit mehr als 1.000 Vollportionen  
(Mittag = Vollportion / Frühstück und Abend = je ½ Portion)

Protokollnotiz:

Bei der Ermittlung der ständig unterstellten Vollzeitarbeitnehmerinnen werden Auszubildende, Praktikantinnen und Personen im freiwilligen sozialen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst nicht mit gezählt.

### Entgeltgruppe E 12

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulaus-  
bildung und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Ärztin
  - Psychologin
  - Juristin
- 

### Entgeltgruppe E 13

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulaus-  
bildung und für die Tätigkeit erforderlicher Zusatzausbildung mit entspre-  
chender Tätigkeit.

Beispiele:

- Fachärztin
- Fachjuristin

Ferner:

- Abteilungsleitung Psychologischer Dienst

## Anlage 2 Entgelttabelle zu § 15 / ab 01.01.2017

Entgelt/ Besch.- Zeit	1. Stufe bis zu 2 Jahren Beschäfti- gungszeit	2. Stufe nach 2 Jahren Beschäfti- gungszeit	3. Stufe nach 4 Jahren Beschäfti- gungszeit	4. Stufe nach 6 Jahren Beschäfti- gungszeit	5. Stufe nach 8 Jahren Beschäfti- gungszeit	6. Stufe nach 10 Jahren Beschäfti- gungszeit	7. Stufe nach 12 Jahren Beschäfti- gungszeit	8. Stufe nach 14 Jahren Beschäfti- gungszeit	9. Stufe nach 16 Jahren Beschäfti- gungszeit	10. Stufe nach 20 Jahren Beschäfti- gungszeit
E 1	11,62	11,80	11,97	12,16	12,34	12,52	12,72	12,91	13,09	13,30
E 1	<b>1.944,98</b>	<b>1.973,88</b>	<b>2.003,17</b>	<b>2.033,44</b>	<b>2.064,22</b>	<b>2.095,46</b>	<b>2.127,69</b>	<b>2.159,47</b>	<b>2.192,27</b>	<b>2.225,57</b>
E 2	12,37	12,55	12,74	12,94	13,14	13,33	13,54	13,74	13,95	14,17
E 2	<b>2.070,79</b>	<b>2.101,58</b>	<b>2.132,81</b>	<b>2.165,17</b>	<b>2.198,05</b>	<b>2.231,42</b>	<b>2.265,36</b>	<b>2.299,85</b>	<b>2.334,87</b>	<b>2.370,44</b>
E 3	13,65	13,86	14,75	14,98	15,19	15,41	15,64	15,87	16,09	16,26
E 3	<b>2.284,03</b>	<b>2.317,70</b>	<b>2.468,94</b>	<b>2.505,81</b>	<b>2.542,61</b>	<b>2.579,49</b>	<b>2.616,30</b>	<b>2.654,15</b>	<b>2.692,87</b>	<b>2.720,77</b>
E 4	14,32	14,53	15,63	15,90	16,19	16,48	16,77	17,08	17,69	18,09
E 4	<b>2.395,28</b>	<b>2.432,11</b>	<b>2.614,30</b>	<b>2.661,00</b>	<b>2.708,64</b>	<b>2.756,29</b>	<b>2.804,74</b>	<b>2.857,59</b>	<b>2.959,40</b>	<b>3.027,77</b>
E 5	14,32	15,35	15,63	15,90	16,19	16,48	16,77	17,08	17,69	18,09
E 5	<b>2.395,28</b>	<b>2.568,96</b>	<b>2.614,30</b>	<b>2.661,00</b>	<b>2.708,64</b>	<b>2.756,29</b>	<b>2.804,74</b>	<b>2.857,59</b>	<b>2.959,40</b>	<b>3.027,77</b>
E 6	15,40	15,75	16,11	16,49	16,87	17,27	17,69	18,09	18,51	18,91
E 6	<b>2.576,27</b>	<b>2.635,02</b>	<b>2.696,65</b>	<b>2.758,32</b>	<b>2.822,54</b>	<b>2.890,94</b>	<b>2.959,40</b>	<b>3.027,77</b>	<b>3.096,19</b>	<b>3.163,71</b>
E 7	1,00	16,11	17,48	17,92	18,34	18,77	19,21	19,64	20,08	20,52
E 7	<b>2.635,02</b>	<b>2.696,65</b>	<b>2.924,38</b>	<b>2.996,67</b>	<b>3.068,97</b>	<b>3.141,23</b>	<b>3.213,51</b>	<b>3.285,79</b>	<b>3.358,12</b>	<b>3.435,38</b>
E 8	17,39	17,84	18,30	18,76	19,23	19,69	20,15	20,62	21,08	21,59
E 8	<b>2.909,47</b>	<b>2.985,76</b>	<b>3.062,96</b>	<b>3.140,23</b>	<b>3.217,48</b>	<b>3.294,72</b>	<b>3.371,97</b>	<b>3.449,20</b>	<b>3.526,50</b>	<b>3.611,70</b>
E 9	19,17	19,67	19,81	20,30	20,80	21,29	21,79	22,27	22,76	23,32
E 9	<b>3.207,85</b>	<b>3.290,07</b>	<b>3.315,33</b>	<b>3.397,57</b>	<b>3.479,77</b>	<b>3.562,00</b>	<b>3.644,22</b>	<b>3.726,41</b>	<b>3.808,64</b>	<b>3.901,79</b>
E 9.1	19,91	20,40	20,56	21,05	21,72	22,22	22,71	23,20	23,69	24,25
E 9.1	<b>3.332,05</b>	<b>3.414,27</b>	<b>3.439,53</b>	<b>3.521,77</b>	<b>3.635,02</b>	<b>3.717,25</b>	<b>3.799,47</b>	<b>3.881,66</b>	<b>3.963,89</b>	<b>4.057,04</b>
E 10	20,77	21,39	22,01	22,64	23,26	23,87	24,49	25,11	25,73	26,35
E 10	<b>3.476,44</b>	<b>3.580,09</b>	<b>3.683,73</b>	<b>3.787,39</b>	<b>3.891,02</b>	<b>3.994,65</b>	<b>4.098,30</b>	<b>4.201,96</b>	<b>4.305,61</b>	<b>4.407,81</b>
E 11	22,24	22,91	23,59	24,27	24,94	25,63	26,29	26,97	27,66	28,30
E 11	<b>3.720,91</b>	<b>3.834,21</b>	<b>3.947,47</b>	<b>4.060,72</b>	<b>4.173,99</b>	<b>4.287,22</b>	<b>4.400,52</b>	<b>4.513,82</b>	<b>4.627,09</b>	<b>4.734,81</b>
E 12	23,29	24,07	24,88	27,49	28,36	29,23	30,09	30,96	31,82	32,69
E 12	<b>3.896,37</b>	<b>4.029,19</b>	<b>4.162,07</b>	<b>4.601,41</b>	<b>4.746,10</b>	<b>4.890,72</b>	<b>5.035,40</b>	<b>5.180,03</b>	<b>5.324,69</b>	<b>5.469,34</b>
E 13	24,91	25,77	28,95	29,85	30,76	31,66	32,55	33,45	34,35	35,25
E 13	<b>4.167,45</b>	<b>4.312,10</b>	<b>4.845,38</b>	<b>4.995,87</b>	<b>5.146,38</b>	<b>5.296,81</b>	<b>5.447,26</b>	<b>5.597,75</b>	<b>5.748,25</b>	<b>5.898,67</b>

# Gemeinsame Erklärung

## zu Mehrarbeit und Überstunden nach HTV Nico für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Anliegen dieser Erklärung ist es klarzustellen, in welchen Fällen Zuschläge für Überstunden zu zahlen sind und wann lediglich zuschlagsfreie Mehrarbeit anfällt.

Für die Beurteilung der Frage, in welchen Fällen Zuschläge für Überstunden zu zahlen sind und wann lediglich zuschlagsfreie Mehrarbeit anfällt, sind die folgenden **Textstellen** des HTV Nico einschlägig:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen.“ (§ 5 Absatz 1 Sätze 1 und 2)

„Mehrarbeit ist die Arbeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin, die sie über die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus leistet.“ (§ 5 Absatz 4 Unterabsatz 5)

„Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit abgearbeitet.“ (§ 6 Absatz 4 Satz 1)

„In dringenden Fällen kann für die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin Mehrarbeit im Umfang von 5% der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, täglich jedoch höchstens zwei Stunden, über die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.“ (§ 9 Absatz 2)

„Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.“ (§ 10 Absatz 1 Unterabsatz 1)

„Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollbeschäftigten Arbeitnehmerin (§ 6 Absatz 3 Unterabsatz 3) hinausgehen.“ (§ 10 Absatz 1 Unterabsatz 2)

Grundsätzlich ist bei den Fallkonstellationen von den folgenden **Grundsätzen** auszugehen:

1. Es ist stets zu unterscheiden ob es sich um eine vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin oder um eine Teilzeitbeschäftigte handelt.
2. Gleichfalls ist stets zu beachten, ob das Arbeitszeitmodell der 38,5 Stunden-Woche oder das Jahresarbeitszeitmodell zugrunde liegt.
3. Es muss stets klar sein, welches die betriebsübliche Arbeitszeit ist oder es existiert ein Dienstplan.

Folgende **Fälle** sind wie folgt zu werten:

### 1. Vollbeschäftigte im 38,5 Stunden-Arbeitszeitmodell:

Die Arbeitszeit wird betriebsüblich bzw. nach Dienstplan abgeleistet. Mitbestimmte Verschiebungen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit bleiben zuschlagsfrei.

Steht der Dienstplan fest, ist er faktisch Gesetz. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Einsatz zu den geplanten Zeiten.

Späteres Kommen oder früheres Gehen auf Anordnung des Anstellungsträgers gehen zu Lasten des Anstellungsträgers, d.h. die geplante Arbeitszeit gilt als geleistet und ist zu vergüten.

Früheres Kommen bzw. späteres Gehen ist als Überstunde zu bewerten, es sei denn, es handelt sich um den Fall Nr.1.

Stets zu beachten ist, dass die Abweichungen immer eine Anordnung des dazu Berechtigten, den der Anstellungsträger bestimmt, erfordern. Selbstangeordnete Überstunden gibt es nicht!

### 2. Vollbeschäftigte mit Arbeitszeitkonto

Hier gilt, dass Überschreitungen von betriebsüblichen Arbeitszeiten bzw. Dienstplänen nicht sofort zu Überstunden führen. Der Anstellungsträger hat die Möglichkeit, durch Planung geringerer Arbeitszeiten bis zum Jahresende, das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Erst bei Überschreiten der Jahresarbeitszeit entstehen zuschlagspflichtige Überstunden.

Auch hier wird die Arbeitszeit betriebsüblich bzw. nach Dienstplan abgeleistet. Mitbestimmte Verschiebungen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit bleiben zuschlagsfrei.

Bei diesem Arbeitszeitregimes ist eine besondere Sorgfalt bei der Arbeitszeitplanung zu beachten. Steht die Planung erst einmal, sind Abweichungen praktisch nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin möglich. Grund ist, dass der Anstellungsträger von seinem Recht Überstunden anzuordnen (§ 3 Absatz 4), nicht Gebrauch machen kann. Während des laufenden Jahres gibt es keine Überstunden und was es nicht gibt, kann man nicht anordnen! Es ist lediglich möglich, mitbestimmte Verschiebungen der Arbeitszeiten vorzunehmen.

Ist das Arbeitszeitkonto ausgeschöpft, hat der Anstellungsträger aber die Möglichkeit, Plusstunden unter Beachtung der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung anzuordnen. Wenn die Stunden bis zum Ende des Jahres nicht ausgeglichen sind, können vierzig Stunden davon in das nächste Arbeitszeitkonto übertragen werden, der Rest ist auszuzahlen, selbstverständlich sind die Zeitzuschläge dabei zu berücksichtigen.

Die Mitbestimmung der MAV bei Dienstplangestaltung und vor allem bei Änderungen nach Veröffentlichung erlangt somit enorme Wichtigkeit.

### **3. Teilzeitbeschäftigte im Arbeitszeitregimes des 38,5 Stunden Arbeitszeitmodells**

Neu ist, dass die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin dazu verpflichtet wird, zu ihrer eigentlichen Arbeitszeit zusätzliche Arbeitszeit zu leisten. Allerdings ist diese zusätzliche Leistung im Durchschnitt des Jahres auf 5% beschränkt und darf täglich zwei Stunden nicht überschreiten. Im Durchschnitt bedeutet dies ca. 1 Stunde pro Woche mehr oder 4,2 Stunden pro Monat bei einer Halbtagsarbeitnehmerin (19,25 Stunden/Woche). Das kann bei entsprechender Planung aber auch bedeuten, dass z. B. 10 Stunden in der Woche oder gar 40 Stunden im Monat kurzzeitig abgeleistet werden müssen. (Bei diesem Beispiel hieße dies aber, dass das gesamte Jahreskontingent durch den Anstellungsträger fast ausgeschöpft ist.)

Diese zusätzliche Arbeitszeit ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Überstundenzuschläge können erst anfallen, wenn die Arbeitszeit einer Vollzeitarbeitnehmerin überschritten wird. Dies ist aber nur möglich, wenn die Teilzeit mindestens 95% einer Vollzeit beträgt.

### **4. Teilzeitbeschäftigte mit Arbeitszeitkonto**

In diesem Fall ändert sich für die Teilzeitarbeitnehmerin auch nichts. Überschreitungen der betriebsüblichen Arbeitszeiten bzw. Dienstpläne mit täglich höchstens zwei Stunden im Gesamtumfang von 5% der Jahresarbeitszeit sind möglich. Es können keine Zuschläge für Überschreitungen der Jahresarbeitszeit entstehen, da auch hier erst bei Überschreiten der Jahresarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmerin Überstunden entstehen. Die Arbeitszeit müsste bei über 95% einer Vollzeitarbeitnehmerin liegen, um diesen Fall auszulösen.

# Tarifvertrag Ausbildung St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. (TV Azubi Nico)

vom 1. Oktober 2008,

Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 04.03.2011,  
Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 11.04.2013,  
Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 10.04.2014,  
Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 30.04.2016,

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 30.09.2016

Zwischen

dem St. Nicolaiheim Sundsacker e. V.  
Mehlbydiek 23, 24376 Kappeln  
vertreten durch den Geschäftsführer

- einerseits -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für:

- a) Auszubildende, die in einem Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz oder einem anderern gesetzlich geregelten Beruf (z.B. Altenpflegerinnen) ausgebildet werden,
- b) Auszubildende, die nicht unter Buchstabe a fallen, deren Ausbildungszeit bis zu zwei Jahren beträgt und deren Ausbildung mit einem IHK-Zertifikat endet.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Auszubildende umfasst weibliche und männliche Auszubildende.

## § 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen, Praktikantinnen und Volontärinnen,
- b) Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Altenpflegegesetzes in der jeweils geltenden Fassung ausgebildet werden,
- c) Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungs-werkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten oder von Heimen ausgebildet werden.

## § 3 Ausbildungsvertrag

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der den einschlägigen Vorschriften genügt.

## § 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

- (2) Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung – sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat – so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.
- (3) Der Auszubildende kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Auszubildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

### § 5 Schweigepflicht

- (1) Die Auszubildende hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Auszubildenden dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

### § 6 Allgemeine Rechte / Pflichten

- (1) Die Auszubildende hat sich so zu verhalten, wie es von Auszubildenden entsprechend des Leitbildes des St. Nicolaiheim und des Verhaltenskodex erwartet wird.
- (2) Die Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke über 20,00 € Wert in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Auszubildenden annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (3) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Auszubildenden ist genehmigungspflichtig.

- (4) Die Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (5) Die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.
- (6) Beurteilungen sind der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.
- (7) Die Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Auszubildenden der Arbeit fernbleiben.

### § 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

- (1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen geltenden HTV Nico zur Anwendung.
- (2) Die Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (4) Eine über die vereinbarte dienstplanmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und gemäß § 10 Abs. 1 HTV Nico zu bewerten.



## § 8 Ausbildungsvergütung

- (1) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (2) Die Ausbildungsvergütung ist am 15. Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.
- (3) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf einen Tag entfallende Anteil beträgt 1/30,42 der monatlichen Ausbildungsvergütung. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/167,33 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

## § 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Kann die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält sie die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 1, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gezahlten Ausbildungsvergütung und des ihrer Tätigkeit entsprechenden Arbeitnehmerinnenentgelts.

## § 10 Sonderentgelte

- (1) Die Auszubildende, die am 1. Dezember d. J. in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung in Höhe von 80 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. Der Anspruch

reduziert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

- (2) Die Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 6,65 €. Im Übrigen gilt der HTV Nico § 18 Abs. 2 analog.

## § 11 Reisekosten

Für die Erstattung von Reisekosten wird in das Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung herangezogen.

## § 12 Vergütungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

§ 16 HTV Nico gilt entsprechend.

## § 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Der Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

- a) für die Zeit der Freistellung
  - aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
  - bb) vor Prüfungen (§ 15),
- b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
  - aa) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt,
  - bb) aus einem anderen als dem in § 13 geregelten, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 17 HTV Nico entsprechend.

## § 14 Erholungsurlaub

- (1) Die Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub

unter Fortzahlung der Bezüge analog § 19 HTV Nico.

- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.
- (3) Die Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

### § 15 Freistellung vor Prüfungen

Der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung/der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung/staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

### § 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Auszubildende, die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung/staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.  
Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, § 9 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 17 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Ausbildungsvorschriften.  
Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (3) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:
  - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger, als zwei Wochen bekannt sind.
- (4) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

### § 18 Zeugnis

- (1) Der Auszubildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## § 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## § 20 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31.12.2018 schriftlich gekündigt werden.

# Ausbildungsvergütungen

## Anlage 1 zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

<b>a) Auszubildende gem. § 1 Buchstabe a)</b>	
im ersten Ausbildungsjahr _____	765,- €
im zweiten Ausbildungsjahr _____	815,- €
im dritten Ausbildungsjahr _____	865,- €
im vierten Ausbildungsjahr _____	930,- €
<b>b) Auszubildende gem. § 1 Buchstabe b)</b>	
im ersten Ausbildungsjahr _____	505,- €
im zweiten Ausbildungsjahr _____	540,- €

Bei Inanspruchnahme von Verpflegung ist die Sachbezugsordnung zu berücksichtigen.



