

Haustarifvertrag Hamburger AssistenzGenossenschaft eG

vom 29.09.2013

in der Fassung des vierten Änderungstarifvertrages vom 22. Februar 2019

zwischen

Zwischen der

Hamburger AssistenzGenossenschaft eG

vertreten durch die Geschäftsführung

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung
- § 5 Versetzung
- § 6 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 8 Sonderformen der Arbeit
- § 9 Tätigkeit in übergeordneten Teams (Rufbereitschaft und Springerinnen)
- § 9a Allgemeine Rufbereitschaft
- § 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 11 Arbeitszeitkonto

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Tabellenentgelt
- § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 15 Jahressonderzahlung
- § 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 17 Entgelt im Krankheitsfall
- § 18 Besondere Zahlungen
- § 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 20 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 24 Befristete Arbeitsverträge

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 26 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Zeugnis

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 28 Ausschlussfrist

§ 29 Begriffsbestimmungen

§ 30 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Präambel

Die Hamburger AssistenzGenossenschaft eG (HAG) wurde 1994 von behinderten Menschen gegründet mit dem Ziel, die für sie damals unbefriedigende pflegerische Situation zu verbessern und ihre notwendigen Hilfen selbstbestimmt in Form von persönlicher Assistenz zu organisieren. Seit ihrer Gründung leistet die HAG als gemeinnützige Genossenschaft persönliche Assistenz für behinderte Menschen, die im eigenen Wohnraum leben und ihren Alltag selbstbestimmt gestalten. Die persönliche Assistenz umfasst neben allen notwendigen pflegerischen Hilfen Unterstützung im Haushalt und bei allen Alltagsverrichtungen, Begleitung bei Freizeitaktivitäten sowie Assistenz bei der Ausbildung, im Studium und am Arbeitsplatz. Auf diese Weise wird behinderten Menschen die selbstbestimmte Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht.

Die Qualität der persönlichen Assistenz ist das Ergebnis der Arbeitsleistung, die von den Beschäftigten in der Assistenz sowie den Beschäftigten aller Abteilungen der HAG in das Unternehmen eingebracht wird. Mit diesem Tarifvertrag soll ein Beitrag zur Zukunftssicherung der HAG geleistet werden. Durch die Einführung tarifrechtlicher Regelungen und den Einstieg in eine angemessene Entlohnung der in der persönlichen Assistenz Beschäftigten soll zur Sicherung der Qualität der Dienstleistung beigetragen und eine Aufwertung der persönlichen Assistenz erreicht werden. Es bedarf einer Refinanzierung der Tariflöhne und der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen durch die Kostenträger.

Bei der Ausgestaltung des Tarifvertrags wurden die besonderen Gegebenheiten der persönlichen Assistenz berücksichtigt. Die Assistenz findet zum großen Teil in der Privatwohnung und im privaten Umfeld der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer statt und berührt ihre ganz persönlichen Lebensbereiche. Dies erfordert einen sensiblen Umgang mit bestimmten arbeitsrechtlichen Regelungen, etwa im Hinblick auf Kontrollvorschriften. Das Konzept der persönlichen Assistenz garantiert Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer das Recht, ihre Assistentinnen und Assistenten selbst auszuwählen, sie anzuleiten und zu bestimmen, zu welcher Zeit, an welchem Ort und auf welche Weise die Assistenz erbracht wird. Die Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer sind gegenüber den in ihrem jeweiligen Team beschäftigten Assistentinnen und Assistenten weisungsbefugt und üben eine Vorgesetztenfunktion aus. Diese Rechte sind unverzichtbarer Bestandteil der persönlichen Assistenz und dürfen nicht eingeschränkt werden. Gleichwohl sind die Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer sowie die Führungskräfte in der Geschäftsstelle zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte verpflichtet und haben Fürsorgepflichten für die Beschäftigten wahrzunehmen.

Die Tarifparteien haben mit diesem Vertragswerk versucht, die Interessen der Beschäftigten mit den besonderen Gegebenheiten der persönlichen Assistenz und dem Recht auf Selbstbestimmung der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer in Einklang zu bringen. In diesem Sinne soll die Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen erfolgen. Ebenso sollen zukünftige Anpassungen und Weiterentwicklungen dieses Tarifvertrags in diesem Sinne ausgerichtet sein.

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nachfolgend Beschäftigte genannt, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Hamburger AssistenzGenossenschaft e. G. (HAG) stehen.

(2) Diese Regelungen gelten nicht für Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart ist.

(4) Beschäftigte in der persönlichen Assistenz haben auf Antrag einen Anspruch auf Erhöhung ihrer vertraglichen Stundenzahl um 50% der durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeit, die sie in den vergangenen 6 Monaten geleistet haben wenn diese Mehrarbeit aus ihrer originären Tätigkeit resultiert.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben die ihnen nach dem Arbeitsvertrag übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen, sofern sie nicht, ihnen erkennbar, den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die Würde der Arbeitnehmerinnen verletzen.

(3) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. ²Die Beschäftigten sind darüber hinaus verpflichtet nach Vorlage durch den Arbeitgeber eine besondere Datenschutzerklärung zu unterzeichnen.

(4) ¹Den Beschäftigten ist es untersagt, sich von Dritten, insbesondere von Assistenznehmerinnen, Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit versprechen oder gewähren zu lassen, es sei denn, es handelt sich um geringwertige Aufmerksamkeiten und der Arbeitgeber hat seine Zustimmung erklärt. ²Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vor Aufnahme der Nebentätigkeit schriftlich anzuzeigen, im Falle berechtigter Interessen darf der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen.

(6) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt handelt es sich regelmäßig um die/den Betriebsärztin/Betriebsarzt; nur soweit diese/dieser nicht zu erreichen ist, einigen sich die Betriebsparteien auf eine andere Ärztin / einen anderen Arzt. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ⁴Die für die Untersuchung aufgewendete Zeit, inklusive der Wegezeit, wird wie Arbeitszeit vergütet, sofern sie nicht in der bezahlten Arbeitszeit liegt.

(7) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst am Tag vor Dienstbeginn nach dem jeweils gültigen Dienstplan mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als einen Kalendertag, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem darauffolgenden Werktag vorzulegen, es sei denn, es handelt sich um einen Samstag. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, am letzten Tag der ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit, - sofern es sich um einen Sonntag oder Feiertag handelt, am vorhergehenden Werktag, - beim Arbeitgeber anzuzeigen, ob die Arbeitsunfähigkeit länger andauert oder mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit zu rechnen ist. ⁵Auch für die Folgearbeitsunfähigkeitszeiträume ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, die spätestens an dem, dem letzten attestierten Arbeitsunfähigkeitstag folgenden Werktag vorliegen muss. ⁶Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen) hinaus an, sind die Beschäftigten verpflichtet, die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

(8) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(9) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassenen Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der HAG verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

(2) ¹Die HAG verpflichtet sich, für den Gebrauch technischer Hilfsmittel, die zur schonenderen Ausführung der erforderlichen Aufgaben notwendig sind, zu sorgen. ²Die besondere Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes unter Beachtung der Besonderheiten der persönlichen Assistenz in der Privatwohnung der Assistenznehmerinnen ist gemeinsame Aufgabe der Betriebsparteien und erfolgt unter Einbeziehung der Assistenznehmervertretung. ³Hierzu wird der Arbeitgeber einen Ansprechpartner -bestellen, der unter Zustimmung der Assistenznehmerin oder des Assistenznehmers sich der Angelegenheiten zur Umsetzung des Gesundheitsschutzes in der persönlichen Assistenz annimmt.

§ 5 Versetzung

(1) ¹Beschäftigte in der persönlichen Assistenz können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zwischen den Teams versetzt werden.

(2) ¹Die Auflösung eines Teams und die damit verbundene Zuweisung zu anderen Teams gilt als Versetzung. ²Dasselbe gilt für einen Wechsel des Teams ohne vorherige Teamauflösung. ³Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

(3) ¹Auch Mitarbeiter in der Verwaltung können bei Vorliegen dienstlicher oder betrieblicher Gründe auf eine andere Position in der Verwaltung versetzt werden.

§ 6 Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern; hierbei sind die Qualifizierungsmaßnahmen immer im Bezug auf den konkreten Assistenzbedarf bei der Assistenznehmerin zu verstehen, bei der die Assistenzgeberin eingesetzt ist. ²Die Assistenzgeberinnen sind verpflichtet, an den vom Arbeitgeber als Pflichtfortbildung qualifizierten Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Assistenz teilzunehmen. ³Die Teilnahme wird als Arbeitszeit gewertet.

(2) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung).

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

(3) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.

(4) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ³Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

(2) ¹Die Arbeitszeitverteilung in der HAG wird über Rahmendienstpläne und Dienstpläne geregelt. ²Auf der Grundlage des Rahmendienstplanes erfolgt die Erstellung von Dienstplänen für einen Zeitraum von mindestens 2 Monaten. ³Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung. ⁴Für die Beschäftigten im Springerdienst gilt eine gesonderte Betriebsvereinbarung.

(3) In der persönlichen Assistenz kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(4) Die Beschäftigten sind in der persönlichen Assistenz oder bei begründeter betrieblicher Notwendigkeit zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet.

(5) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. ²Arbeitsplatz ist jeweils die Wohnung bzw. der Aufenthaltsort der Assistenznehmer, die Geschäftsstelle sowie der Ort von Dienstbesprechungen, Fortbildungen etc.. ³Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. ⁴Sonderfälle werden betrieblich geregelt.

§ 8 Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Die Arbeit der Beschäftigten in der persönlichen Assistenz umfasst geplante Arbeitsleistungen und Arbeitsbereitschaft. ²Bei dieser handelt sich um eine Tätigkeit mit anteiliger Arbeitsleistung, eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. ³Während der Arbeitsbereitschaft muss sich der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz aufhalten und je nach Bedarf von sich aus jederzeit die Arbeit aufnehmen, falls dieses erforderlich ist. ⁴Die Arbeitszeit kann gemäß § 7 (1) Nummer 1 Buchstabe a ArbZG auf über 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfällt.

(2) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr. Nachtdienste sind Dienste, die mehr als zwei Stunden Nachtzeit umfassen. Der Nachtdienst umfasst Zeiten unterschiedlicher Inanspruchnahmen.

(3) ¹Nicht abgerufene Rufbereitschaft in der persönlichen Assistenz wird mit dem Faktor 50 % vergütet. ²Es stehen eine erste und eine zweite Rufbereitschaft zur Verfügung. ³Die zweite Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 25% vergütet, solange die erste Rufbe-

reitschaft zur Verfügung steht. ⁴Sobald die erste Rufbereitschaft im Abruf ist, gilt Satz 1 entsprechend für die zweite Rufbereitschaft bis zum Ende des Rufbereitschaftsdienstes.

(4) ¹Plusstunden sind alle laut Dienstplan geleisteten Stunden, die am Ende des abzurechnenden Monats über die individuelle vertragliche monatliche Sollarbeitszeit hinausgehen. ²Mit einem Zuschlag zu vergütende Mehrarbeitsstunden sind davon die Plusstunden, die gemäß § 11 (2) Satz 3 zu vergüten sind.

(5) Kurzfristige Einsätze sind zusätzlich zum vorher festgelegten Dienstplan erbrachte Dienste auf freiwilliger Basis, die im Falle der festen Teams und des Rufbereitschaftsteams in weniger als 96 Stunden vor Dienstbeginn abgerufen werden oder die im Falle des Springerteams in weniger als 48 Stunden vor Dienstbeginn abgerufen werden.

§ 9 Tätigkeit in übergeordneten Teams (Rufbereitschaft und Springerinnen)

(1) ¹Rufbereitschafts- und Springerdienste dienen dazu, Ausfälle von Mitarbeitern der festen Teams der einzelnen Assistenznehmer aufzufangen. ²Für diesen Zweck bestehen eigene übergeordnete Teams. ³Die Zugehörigkeit zu übergeordneten Teams wird im Arbeitsvertrag zwischen dem Beschäftigten und der HAG vereinbart. ⁴Beschäftigte des Rufbereitschafts- und Springerteams können bei allen Assistenznehmerinnen eingesetzt werden.

(2) ¹Die Arbeitsleistung der Beschäftigten des Rufbereitschaftsteams ist in einem Rahmendienstplan innerhalb ihrer individuell vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit geregelt. ²Der Rahmendienstplan sieht für die Beschäftigten des Rufbereitschaftsteams eine Arbeit an fest vereinbarten wiederkehrenden Tagen vor. ³An anderen als den einmal vereinbarten Tagen stehen die Beschäftigten des Rufbereitschaftsteams der HAG nicht zur freien Verfügung. ⁴Zusätzlich abgerufene und übernommene Dienste an dienstfreien Tagen sind freiwillig.

(3) ¹Die Arbeitsleistung der Beschäftigten des Springerteams wird im Rahmen ihrer individuell vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit dem jeweils aktuellen Bedarf entsprechend abgerufen. ²Beschäftigte des Springerteams haben Anspruch auf einen freien Tag pro Woche und ein freies Wochenende innerhalb von 14 Tagen. Einsätze müssen den Beschäftigten mit einer Frist von 48 Stunden angekündigt werden.

§ 9 a Allgemeine Rufbereitschaft

(1) ¹Beschäftigte in der persönlichen Assistenz außerhalb des Rufbereitschaftsteams können innerhalb der gesetzlich zugelassenen Grenzen zur Leistung von Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet werden. ²Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben davon unberührt.

(2) ¹Beschäftigte in der Verwaltung (Einsatzleitung) sind zur Ableistung von Wochenend- und Feiertagsbereitschaft verpflichtet. ²In diesem Falle gilt:

- a) Die Bereitschaftszeit beträgt 8 Stunden zuzüglich 0,25 Stunden für technische Vorbereitungen.
- b) Bei einem Anteil Arbeitszeit von bis 1 Stunde werden insgesamt 3 Stunden vergütet.
- c) Bei einem Anteil Arbeitszeit von bis 2 Stunden werden insgesamt 4 Stunden vergütet.
- d) Bei einem Anteil Arbeitszeit von bis 3 Stunden werden insgesamt 5 Stunden vergütet.
- e) Bei einem Anteil Arbeitszeit von bis 4 Stunden werden insgesamt 6,5 Stunden vergütet.
- f) Bei einem Anteil Arbeitszeit über 4 Stunden werden insgesamt 7,75 Stunden vergütet.

§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

¹Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen* - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

- a) Sonntag: 25 %
- b) Feiertag: 35 %
- c) Feiertag, der auf einen Montag bis Freitag fällt: 100 %
- d) Oster- und Pfingstsamstag: 25 %
- e) 24.12., 31.12.: 00.00-12.00: 25 %
- f) 24.12.,31.12.: 12.00-14.00: 100 %
- g) 24.12., 31.12.: 14.00 - 24.00: 100 %
(ab 14.00 steuerfrei)
- h) Nachtzuschlag von 20 %
Ab 01.01.2020: 22 %
Ab 01.01.2021: 25 %
- i) Samstag: 12.00-24.00: 1 Euro/Stunde
- j) Mehrarbeit gemäß § 11 Abs. 2 Satz 3 10% Zuschlag des individuellen Stundenentgelts.
- k) Kurzfristiger Einsatz mit Anfrage von weniger als 96 Stunden vorher: 2 Euro/Stunde
weniger als 24 Stunden vorher: 4 Euro/Stunde
- l) Kurzfristiger Einsatz für Springer mit Anfrage von weniger als 48 Stunden vorher: 2 Euro/Stunde
weniger als 24 Stunden vorher: 4 Euro/Stunde

- m) Zulage für Springer mit flexibler Einsatzplanung: 5% vom jeweiligen Stundenlohn der EG 4
- n) Zulage für Mitarbeiter mit Einsatz in mehreren Teams ohne feste Zuordnung in einem Rahmendienstplan: 2,5% vom jeweiligen Stundenlohn der EG 3
- o) Zulage für Mitarbeiter mit Einsatz in Diensten in der Assistenz oberhalb des Rahmendienstplans: 1 Euro/Stunde
- p) Zulage für Mitarbeiter in der Assistenz bei zwei Assistenznehmerinnen gleichzeitig: 2,20 Euro/Stunde

* ab 01. März 2019

§ 11 Arbeitszeitkonto

(1) ¹Der Arbeitgeber führt für die Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. ²Ausgenommen davon sind aushilfsweise Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte sowie leitende Angestellte.

(2) ¹Aus Abweichungen zwischen der monatlichen Sollarbeitszeit und der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit resultieren Plus- bzw. Minusstunden, die in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. ²Plus- oder Minusstunden dürfen nur in der Höhe in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, die dem Zweifachen (bei Springern dem Dreifachen) der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des jeweiligen Mitarbeiters entsprechen. ³Darüber hinaus gehende Plusstunden sind zu vergüten. ⁴Innerhalb einer Ankündigungsfrist von vier Tagen ausgefallene Dienste dürfen nicht als Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden, bei Springern gilt eine Ankündigungszeit von 48 Stunden.

(3) ¹Das Arbeitszeitkonto wird alle 6 Monate zum 31.5. bzw. 30.11. eines Jahres überprüft. ²Sofern das Zeitkonto einer/s Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten vor dem jeweiligen Überprüfungszeitpunkt wenigstens einmal „durch Null“ gelaufen ist, werden Plusstunden (innerhalb der in § 11 Absatz 2 definierten Grenze) nicht vergütet und Minusstunden nicht gestrichen, sondern bleiben im Zeitkonto stehen und werden in den folgenden Sechs-Monats-Zeitraum übertragen. ³Ist das Zeitkonto in den sechs Monaten vor dem Überprüfungszeitpunkt nicht wenigstens einmal „durch Null“ gelaufen, werden die Plusstunden vergütet und sodann gestrichen, Minusstunden werden gestrichen. ⁴Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter können Plusstunden auch durch die Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden.

(4) ¹Bei Neueinstellungen während des Sechs-Monats-Zeitraumes gilt der Beginn der Tätigkeit als ein „durch Null Laufen“ im Sinne dieser Regelung.

(5) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Plusstunden, die nicht mehr in Freizeit ausgeglichen werden können, sind zu vergüten.

(6) ¹Die/Der Beschäftigte kann abweichend von den vorstehenden Regelungen von der HAG verlangen, dass Plusstunden, die gem. Absatz 2 und 3 zu vergüten sind, auf ein Langzeitarbeitszeitkonto übertragen werden. ²Bei einem Transfer von Mehrarbeitsstunden auf ein Langzeitkonto gelten für diese transferierten Stunden nicht die Zu-

schlagsregeln des § 10 zur zuschlagspflichtigen Mehrarbeit. ³Die HAG kann den Ausgleich des Langzeitkontos ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. ⁴Erfolgt über den Ausgleich keine Einigung zwischen HAG und der/dem Beschäftigten bzw. lehnt die HAG den von der/dem Beschäftigten gewünschten Ausgleichszeitraum aus betrieblichen Gründen ab, wird eine Clearingstelle, bestehend aus jeweils zwei Vertretern des Betriebsrates und des Arbeitgebers, zum Zwecke der Einigung gebildet. ⁵Wird auch dort keine Einigung über den Ausgleich des Langzeitkontos erzielt, ist die HAG berechtigt, den Ausgleich des Langzeitkontos in Freizeit aus betrieblichen Gründen abzulehnen. ⁶Das Stundenguthaben ist dann zu vergüten.

(6) Die HAG ist verpflichtet, das Arbeitszeitkonto entsprechend den gesetzlichen Regelungen gegen eine Insolvenz zu sichern.

(7) Dem/der Beschäftigten ist der jeweilige Stand seines Arbeitszeitkontos zusammen mit der monatlichen Abrechnung der Vergütung mitzuteilen.

(8) Näheres regeln die Betriebsvereinbarungen zum Arbeitszeitkonto.

(9) ¹Von der individuellen Jahressollarbeitszeit aufgrund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 7 Absatz 1 werden die Zeiten des Erholungsurlaubes sowie Zeiten bezahlter Freistellungen pro Tag mit 1/260 der jährlichen Regelarbeitszeit bei einer 5-Tage-Woche abgezogen. ²Dabei wird von 260 Arbeitstagen im Jahr ausgegangen (365 Tage, abzüglich jeweils ein halber Tag für den 24. und 31.12., minus 52 Samstage und Sonntage). ³Fällt der 01.01., der 25.12. und der 26.12., auf einen Wochentag, so wird dieser von der Anzahl der jährlichen Arbeitstage abgezogen.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung erfolgt nach der Entgeltordnung (siehe Anlage 1). ²Sofern die Anlage für eine neue Aufgabe keine Funktion vorsieht, ist die neue Aufgabe unter Berücksichtigung der Anforderungen der festgelegten Funktion summarisch zu bewerten und vorläufig einzugruppieren. ³Die Anlage 1 ist in der Folge zu ergänzen.

(2) ¹Beschäftigte der EG 2, die schriftlich die Bereitschaft erklären und individuell vereinbaren, mindestens 10 Stunden der Vertragsarbeitszeit in mindestens vier Teams zu arbeiten, werden in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert. ²Über den Umfang, die Dauer, die Ausgestaltung und die Kriterien für die Voraussetzung der Beendigung der Eingruppierung ist mit der zuständigen Vorgesetzten eine schriftliche Vereinbarung als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu treffen. ³Nur bei Vorliegen dieser schriftlichen Vereinbarung erfolgt diese Eingruppierung. ⁴Bei Veränderungen der Inhalte der Nebenabrede muss innerhalb von sechs Wochen eine neue Nebenabrede getroffen werden, ansonsten erfolgt eine Ruckeingruppierung in die EG 2.

Protokollnotiz zu § 12 Absatz 2:

Übergangsfristen für bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrages in die EG 3 eingruppierte Beschäftigte: wer bis zum 28. Februar 2019 in die EG 3 eingruppiert worden ist, für den gelten bis zum 31. Dezember 2019 bei Nichtvereinbarung einer Nebenabrede gemäß Absatz 2 die Eingruppierungsvoraussetzungen des Änderungsstarifvertrages Nr. 2.

§ 13 Tabellenentgelt

(1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) ¹Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage 2 zu diesem Haustarifvertrag.

(3) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 2 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 3. ³Die Beschäftigten in der persönlichen Assistenz in festen Teams (Entgeltgruppe 2) werden der Stufe 1 zugeordnet. ⁴Verfügt der/die Beschäftigte über eine nachgewiesene Berufserfahrung in der persönlichen Assistenz oder in der Pflege von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. ⁵Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(4) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

a) Mitarbeiter der Entgeltgruppen 2 und 3 in der persönlichen Assistenz

- Stufe 2 nach einem halben Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach einem halben Jahr in Stufe 2,
- Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4.

b) alle übrigen Beschäftigten

- Stufe 3 nach einem Jahr in Stufe 2,
- Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4.

²Vor Inkrafttreten des Tarifvertrages zurückgelegte Beschäftigungszeiten werden bei der Zuordnung angerechnet.

§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) ¹Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) ¹Als Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gelten auch:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 2 Monaten in der 1. Stufe und bis zu 6 Monaten ab der 2. Stufe, entsprechendes gilt für ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

§ 15 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 31.3. des Folgejahres noch fortbesteht, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Soweit die Beschäftigten Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst haben, wird diese auf die Zahlung nach § 15 dieses Tarifvertrages angerechnet.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 3% des Jahresbruttoverdienstes des jeweiligen Kalenderjahres.
- (3) ¹Bei der Ermittlung des von der/dem Beschäftigten im Jahr tatsächlich erzielten Jahresbruttoverdienstes sind allein die Gehaltsabrechnungen des Kalenderjahres von Belang (ohne Einmalbezüge wie Prämien, Sonderzahlungen des Vorjahres).
- (4) ¹Die Jahressonderzahlung wird in den Jahresabschluss voll eingerechnet. ²Ist der Jahresabschluss unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung positiv, so wird diese mit dem Märzgehalt ausgezahlt. ³Sollte dies nicht der Fall sein, kann die Auszahlung ganz oder teilweise gekürzt werden. ⁴Die Höhe der Kürzung richtet sich nach der Höhe des negativen Ergebnisses. ⁵Dazu wird vom Gesamtwert aller fälligen Jahressonderzahlungen die Höhe des Defizits abgezogen. ⁶Ist die so ermittelte Differenz positiv, wird sie als anteilige Jahressonderzahlung ausgezahlt. ⁷Die Entscheidung wird vom Wirtschaftsausschuss überprüft.

§ 16 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie entsprechend der gesetzlichen Regelung bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach §15. 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 in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) Bei längerer Krankheit ist den Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als 7 Jahre angehören, ab der siebten Woche bis maximal zum Ende der 13. Woche, höchstens 20 Wochen im Kalenderjahr, ein Zuschuss zum im SGB V und SGB VII geregelten Krankengeld bzw. Verletztengeld zu zahlen. Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, und dem um die Sozialversicherungsbeiträge verminderten Krankengeld bzw. Verletztengeld.
- (3) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.

§ 17 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird das Tabellenentgelt weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wochenendzuschläge) festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 1 und 2 :

- (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 Absatz 1 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 zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
- (3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten

§ 18 Besondere Zahlungen

(1) Die HAG gewährt ihren Beschäftigten einen Zuschuss für die HVV Proficard.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld nach 10 jähriger Betriebszugehörigkeit.

²Das Jubiläumsgeld beträgt bei einer Wochenarbeitszeit gemäß aktuellem Vertrag von

ab 35 Stunden	einmalig 500 €
25 bis unter 35 Stunden	einmalig 450 €
15 bis unter 25 Stunden	einmalig 400 €
unter 15 Stunden	einmalig 350 €

§ 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat. ²Die Zahlung erfolgt spätestens am 15. des Folgemonats (Zahltag) auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

(2) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 20 Betriebliche Altersversorgung

¹Die/Der Beschäftigte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile ihres/seines Entgeltes in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. ²Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 21 Erholungsurlaub

- 1) ¹Die/Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung der Monatsbezüge, der in der Fünftagewoche 25 Arbeitstage beträgt. ²Die Anzahl der Urlaubstage erhöht sich nach der Vollendung von jeweils 3 Jahren Betriebszugehörigkeit um jeweils 1 Tag, bis die maximale Grenze von 30 Urlaubstagen erreicht ist. ³Die/Der Beschäftigte erhält für jeden Urlaubstag den auf einen Arbeitstag entfallenden Anteil der Monatsbezüge.
- (2) Ist die/der Beschäftigte nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden Beschäftigungsmonat.
- (3) Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten bei dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.
- (4) Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (5) ¹Der Urlaub ist bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres anzutreten. ²Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. Dezember angetreten werden, ist er bis zum 31. März anzutreten. ³Kann der Urlaub aus betrieblichen oder begründeten persönlichen Gründen auch nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er auf Antrag der Beschäftigten auch bis zum 30.06. übertragen werden. Sonst verfällt er. ⁴Kann der Urlaub aus dem vergangenen Jahr aus krankheitsbedingten Gründen auch nicht bis zum 30. Juni genommen werden, verfristet er am 31.3. des Folgejahres, also spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist.
- (6) ¹Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. ²Soweit das nicht möglich ist, werden für jeden abzugeltenden Urlaubstag die anteiligen Monatsbezüge gezahlt.
- (7) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Monatsbezüge für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 22 Sonderurlaub

¹Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 23 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- 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) Wohnungswechsel aus dienstlichem oder betrieblichem Grund ein Arbeitstag,

(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 § 15 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den "begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) ¹Zur Teilnahme an Sitzungen der ver.di Tarifkommission wird den gewählten Mitgliedern der Tarifkommission ein Stundenkontingent als Arbeitszeit mit Entgeltanspruch nach § 13 in Höhe von insgesamt 50 Stunden für das gesamte Gremium gewährt. ²Hierzu erhält die Geschäftsführung der HAG nach Beendigung der jeweiligen Tarifrunde eine Liste der Mitglieder der Tarifkommission mit dem individuellen Anteil an dem Kontingent. ³Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber gilt die Zeit der jeweiligen Verhandlungstermine für die zwei Mitglieder der Verhandlungskommission als Arbeitszeit mit Entgelt nach § 13.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 24 Befristete Arbeitsverträge

¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

²Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ³Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

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

§ 26 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann sowohl von dem Arbeitgeber als auch von der/dem Beschäftigten mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb der HAG

- a. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- b. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- c. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- d. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- e. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- f. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- g. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(5) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines

Sonderurlaubs gemäß § 22, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 27 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; dauert das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, muss sich das Zeugnis auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) ¹Aus triftigen Gründen können Beschäftigte, die bereits länger als sechs Monate beschäftigt sind, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

²Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 2 sind unverzüglich auszustellen

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 28 Ausschlussfrist

Sämtliche Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ergeben, sind von den Parteien binnen einer Frist von sechs Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 29 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Diese Regelungen treten am 1. November 2013 in Kraft.
- (2) Der Manteltarifvertrag kann frühestens zum 31. Dezember 2021 mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Neufassung des § 10 tritt ab dem 01. März 2019 in Kraft.
- (3) Die Entgeltordnung kann frühestens zum 31. Dezember 2021 mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.
- (4) Anlage 2 zu § 13 kann frühestens zum 31. Dezember 2021 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Hamburg, den 29. September 2013

Hamburger AssistenzGenossenschaft eG

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg

Anlage 1
Entgeltordnung

<p>Entgeltgruppe 1</p> <p>Beschäftigte</p> <p>mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 2</p> <p>Beschäftigte in der persönlichen Assistenz mit Einsatz in festen Teams</p> <p>mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 3</p> <p>Beschäftigte in der persönlichen Assistenz mit Einsatz gemäß § 12 Absatz 2 TV HAG.</p>
<p>Entgeltgruppe 4</p> <p>Beschäftigte in der persönlichen Assistenz mit Einsatz in übergeordneten Teams bei grundsätzlich allen Assistenznehmern</p> <p>mit Tätigkeiten, für die eine umfassende teamübergreifende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist,</p> <p>oder Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine mindestens 1-jährige Pflegeausbildung erforderlich ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 5</p> <p>Beschäftigte,</p> <p>deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.</p>
<p>Entgeltgruppe 6</p> <p>Beschäftigte in der persönlichen Assistenz</p> <p>mit Tätigkeiten, für die eine 3-jährige Pflegeausbildung erforderlich ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 7</p> <p>Beschäftigte,</p> <p>deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.</p> <p>oder Tätigkeiten, für die eine 3-jährige Pflegeausbildung und selbständige Leistungen erforderlich sind</p>
<p>Entgeltgruppe 8</p> <p>Beschäftigte,</p> <p>deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und Leistungen erfordert, die im Maß der Schwierigkeit und Selbständigkeit oder im Maß der Schwierigkeit und Verantwortung über EG 7 hinausragt.</p>

<p>Entgeltgruppe 9</p> <p>Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse in Tiefe und Breite und selbständige Leistungen und eigenständige Aktualisierung des Fachwissens erfordert.</p>
<p>Entgeltgruppe 10</p> <p>Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 11</p> <p>Pflegefachkräfte deren Tätigkeit in hohem Maß verantwortungsvoll ist und deren Tätigkeit für die Vertragserfüllung gegenüber den Kostenträgern erforderlich ist.</p>
<p>Entgeltgruppe 12</p> <p>Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.</p> <p>oder Pflegefachkräfte, deren Tätigkeit besonders verantwortungsvoll ist und die entsprechend der aktuell gültigen Vorgaben des Kostenträgers tätig sind.</p>

Anlage 2 zu § 13
Entgelttabelle

Entgelttabelle ab 1. März 2019 - in Euro -

EG	Jahre				
	< 0,5 1	<1 2	1 - < 4 3	4 - < 9 4	ab 9 5
1		1.939,83 11,61	1.975,59 11,82	2.005,98 12,01	2.023,86 12,11
2	1.971,66 11,80	2.005,08 12,00	2.046,85 12,25	2.096,98 12,55	2.138,75 12,80
3	2.305,84 13,80	2.339,26 14,00	2.381,03 14,25	2.431,16 14,55	2.472,93 14,80
4		2.506,35 15,00	2.548,12 15,25	2.598,25 15,55	2.640,02 15,80
5		2.617,43 15,66	2.671,07 15,99	2.708,61 16,21	2.735,43 16,37
6		2.735,43 16,37	2.771,19 16,59	2.806,94 16,80	2.842,70 17,01
7		2.842,70 17,01	2.878,46 17,23	2.914,22 17,44	2.949,97 17,66
8		3.098,37 18,54	3.162,73 18,93	3.205,64 19,19	3.236,03 19,37
9		3.230,67 19,33	3.296,82 19,73	3.339,73 19,99	3.371,91 20,18
10		3.461,30 20,72	3.532,82 21,14	3.581,09 21,43	3.615,06 21,64
11		3.993,45 23,90	4.066,97 24,34	4.120,44 24,66	4.155,53 24,87
12		4.240,81 25,38	4.323,05 25,87	4.385,63 26,25	4.424,96 26,48

**Entgelttabelle ab 1. Januar
2020**

- in Euro -

EG	Jahre				
	< 0,5 1	<1 2	1 - < 4 3	4 - < 9 4	ab 9 5
1		1.982,51	2.019,05	2.050,11	2.068,39
		11,86	12,08	12,27	12,38
2	2.015,04	2.049,19	2.091,88	2.143,11	2.185,80
	12,06	12,26	12,52	12,83	13,08
3	2.356,57	2.390,72	2.433,42	2.484,65	2.527,34
	14,10	14,31	14,56	14,87	15,13
4		2.561,49	2.604,18	2.655,41	2.698,10
		15,33	15,59	15,89	16,15
5		2.675,01	2.729,83	2.768,20	2.795,61
		16,01	16,34	16,57	16,73
6		2.795,61	2.832,15	2.868,70	2.905,24
		16,73	16,95	17,17	17,39
7		2.905,24	2.941,79	2.978,33	3.014,87
		17,39	17,61	17,82	18,04
8		3.166,53	3.232,31	3.276,16	3.307,22
		18,95	19,34	19,61	19,79
9		3.301,74	3.369,35	3.413,20	3.446,09
		19,76	20,16	20,43	20,62
10		3.537,45	3.610,54	3.659,87	3.694,59
		21,17	21,61	21,90	22,11
11		4.081,31	4.156,44	4.211,09	4.246,95
		24,43	24,88	25,20	25,42
12		4.334,11	4.418,16	4.482,11	4.522,31
		25,94	26,44	26,82	27,07

**Entgelttabelle ab 1. Januar
2021**

- in Euro -

EG	Jahre				
	< 0,5 1	<1 2	1 - < 4 3	4 - < 9 4	ab 9 5
1		2.026,12	2.063,47	2.095,22	2.113,89
		12,13	12,35	12,54	12,65
2	2.059,37	2.094,27	2.137,90	2.190,26	2.233,89
	12,32	12,53	12,79	13,11	13,37
3	2.408,42	2.443,32	2.486,95	2.539,31	2.582,94
	14,41	14,62	14,88	15,20	15,46
4		2.617,84	2.661,47	2.713,83	2.757,46
		15,67	15,93	16,24	16,50
5		2.733,87	2.789,89	2.829,10	2.857,11
		16,36	16,70	16,93	17,10
6		2.857,11	2.894,46	2.931,81	2.969,16
		17,10	17,32	17,55	17,77
7		2.969,16	3.006,50	3.043,85	3.081,20
		17,77	17,99	18,22	18,44
8		3.236,19	3.303,42	3.348,24	3.379,98
		19,37	19,77	20,04	20,23
9		3.374,38	3.443,48	3.488,29	3.521,91
		20,19	20,61	20,88	21,08
10		3.615,28	3.689,97	3.740,39	3.775,87
		21,64	22,08	22,39	22,60
11		4.171,10	4.247,89	4.303,73	4.340,38
		24,96	25,42	25,76	25,98
12		4.429,46	4.515,36	4.580,72	4.621,80
		26,51	27,02	27,41	27,66