

**Tarifvertrag
für Beschäftigte der
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH
(TV-P&W)**

vom 20. April 2012

in der Fassung des vierten Änderungsstarifvertrages vom 8. August 2019

Zwischen der
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH
vertreten durch die Geschäftsführung
einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg
andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhalt

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

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

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14 Tabellenentgelt
- § 15 Stufen der Entgelttabelle
- § 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 17 Zulagen
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 20 Entgelt im Krankheitsfall
- § 21 Besondere Zahlungen
- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 24 Erholungsurlaub
- § 25 Zusatzurlaub
- § 25 a Zeitausgleich für Gesundheitsförderung
- § 26 Sonderurlaub
- § 27 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 28 Befristete Arbeitsverträge
- § 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 30 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 31 Zeugnis

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 32 Ausschlussfrist
- § 33 Übergangsregelungen
- § 34 Inkrafttreten, Laufzeit

- Anlage A** Entgelttabelle
- Anlage C** Entgeltordnung

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) ¹ Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt – der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (P&W). ² Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für die Beschäftigten nicht anderweitig tarifgebundener Tochtergesellschaften.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (einschließlich Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung) sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹ Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ² Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) ¹ Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ² Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) ¹ Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ² Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³ Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹ Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ² Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³ Dies ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.
- (4) ¹ Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ² Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³ Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ⁴ Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte im Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- (5) ¹ Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ² Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³ Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 4

Versetzung

- ¹ Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt werden. ² Sollen Beschäftigte in einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden, so sind sie vorher zu hören.

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹ Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. ² Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen

Kompetenzen. ³ Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

(3) ¹ Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

² Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt. ³ Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ⁴ Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁵ Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. ⁶ Der Arbeitgeber unterstützt die der Berufsordnung für Pflegefachkräfte unterfallenden Beschäftigten bei den verpflichtenden kompetenzerhaltenden Maßnahmen. ⁷ Hierzu wird er den Pflegefachkräften Qualifikationsmaßnahmen anbieten, die kompetenzerhaltend sind und insoweit Fortbildungspunkte ausweisen. ⁸ Es bleibt Aufgabe der Pflegefachkräfte, die Berufsordnung in eigener Verantwortung umzusetzen.

(4) ¹ Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ² Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³ Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴ Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(7) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5a

Gesundheitsförderung

¹ Die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bildet ein wesentliches Ziel, dessen sich Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam verpflichtet fühlen. ² Arbeitgeber und Betriebsrat wirken darauf hin, das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre Gesunderhaltung zu fördern und Maßnahmen anzubieten, die diesem Ziel dienen. ³ Das können sowohl individuelle (z. B. im Bereich der Prävention) als auch kollektive Maßnahmen (z. B. Supervision) sein. ⁴ Der Arbeitgeber stellt für diese Maßnahmen pro Jahr EUR 125.000,- zur Verfügung. ⁵ Arbeitgeber und Betriebsrat legen gemeinsam den Einsatz dieser Mittel fest. ⁶ Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹ Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. ² Für Beschäftigte, die sich am 1. Mai 2012 in einem Arbeitsverhältnis mit der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH befinden und die bis zum 30. Juni 2012 das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden. ³ Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 13 Wochen zugrunde zu legen.
- (3) ¹ Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. ² Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie nicht auf ein Wochenende fallen, um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- (4) ¹ Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung in der laufenden oder der folgenden Woche ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ² Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³ Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. ⁴ § 8 Abs. 1a Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.
- (5) ¹ Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (6) ¹ Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ² Beschäftigte ab einem Lebensjahr von 60 haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von regelmäßigen Nachtdiensten befreien zu lassen. ³ Diesem Antrag soll der Arbeitgeber folgen, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.
- (7) Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Protokollnotiz zu Absatz 6 Sätze 2 und 3:

Abgelehnte Anträge unterliegen den Mitbestimmungsrechten gemäß BetrVG.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Sofern sich unmittelbar an das Ende einer Nachtschicht der Beginn eines Erholungsurlaubes (vgl. § 24) anschließt, gilt der Kalendertag, an dem die Nachtschicht endet, nicht als Urlaubstag.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹ Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte innerhalb eines Kalendermonats mindestens zwei Mal zur Nachtschicht herangezogen werden. ² Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³ Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹ Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arbeitgeber nicht bestimmten Ort zur Aufnahme der Arbeit bereithalten. ² Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung oder mit Duldung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden 30 v.H.,

b) für Nachtarbeit 20 v.H.,

c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,

d) bei Feiertagsarbeit

- ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,

- mit Freizeitausgleich 35 v.H.,

e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,

f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³ Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(1 b) Die/der Teilzeitbeschäftigte erhält für geleistete Mehrarbeit, die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird und die nicht Überstunde i.S. dieses Tarifvertrages ist, einen Mehrarbeitsstundenzeitzuschlag von 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

(3) ¹ Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ² Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Anwendung findenden Entgelttabellen. ³ Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴ Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes i.S. des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵ Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁶ Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort i.S. des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁷ Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸ Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen

Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹ In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Anwendung findenden Entgelttabelle gezahlt.

- (4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird bei Bedarf in einem Anhang zur Entgelttabelle geregelt.

Protokollerklärung zu Absatz 1a und Absatz 1b:

Bei Überstunden und Mehrarbeit richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹ Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ² Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

§ 9

unbesetzt

§ 10

Arbeitszeitkonto

- (1) ¹ Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (2) ¹ In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ² Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹ Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ² Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben

werden. ³ Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹ Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ² In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹ Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

² Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³ Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴ Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach der Entgeltordnung der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH – Anlage C.
- (2) ¹ Der/die Beschäftigte wird in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Funktion die gesamte von ihm/ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ² Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht der einer Entgeltgruppe zugeordneten Funktion, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsinhalte dieser Funktion wahrgenommen werden.
- (3) ¹ Maßgeblich für die Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit. ² Sofern die Anlage C zusätzlich ein Qualifikationsmerkmal festlegt, ist dieses ergänzende Voraussetzung für die Eingruppierung.
- (4) ¹ Sofern die Anlage C für eine neue Aufgabe keine Funktion vorsieht, ist die neue Aufgabe unter Berücksichtigung der Anforderungen der festgelegten Funktionen summarisch zu bewerten und vorläufig einzugruppieren. ² Die Anlage C ist in der Folge zu ergänzen.

§ 13

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

§ 14

Tabellenentgelt

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

- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.
- (3) ¹ Beschäftigte, die im ersten Kalenderhalbjahr für mindestens drei Monate Entgelt erhalten haben und bis zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres die Mitgliedschaft in einer diesen Tarifvertrag abschließenden Arbeitnehmervereinigung nachweisen, erhalten zuzüglich zum Tabellenentgelt (Anlage A) mit dem Monatsentgelt Juni eine Erholungsbeihilfe in Höhe von EUR 156,-, wenn im Fälligkeitsmonat Anspruch auf Entgelt besteht. ² Die Zahlung erfolgt netto. ³ Die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag trägt der Arbeitgeber. ⁴ Für Teilzeitbeschäftigte entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

¹ Die Stufenzuordnung erfolgt nach den Stufen der Entgelttabelle, bei Einstellung werden die Beschäftigten der ersten belegten Entgeltstufe zugeordnet. ² Sofern bei Einstellung eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann diese fristverkürzend angerechnet werden.

³ Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4.

§ 16

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹ Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

² Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³ Bei 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. ⁴ Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (3) ¹ Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte/n der Stufe zuzuordnen, die mindestens den Wert der bisher erreichten Stufe entspricht. ² Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ³ Die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der neuen Eingruppierung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

¹ Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen. ² Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin/des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 5:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

§ 17

Zulagen

- (1) ¹ Beschäftigte,
- a) die Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von EUR 105,00
 - b) die Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von EUR 40,00
- monatlich. ² Beschäftigte erhalten die Zulagen gemäß § 22 Absatz 2 TV-P&W anteilig des Beschäftigungsumfanges.
- (2) ¹ Beschäftigte in entsprechend ausgewiesenen geschlossenen Pflegebereichen oder Pflegebereichen für demenziell erkrankte Bewohner (sogenanntes

Dementensonderprogramm), sowie in ÖJENDORF, erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 50,- monatlich. ² Beschäftigte erhalten die Zulagen gemäß § 22 Absatz 2 TV-P&W anteilig des Beschäftigungsumfanges.

- (3) ¹ Soweit in den Einrichtungen herausgehobene Aufgaben auf Beschäftigte, die keine Funktion innehaben, übertragen werden, wird hierfür eine Zulage in Höhe von EUR 50,- monatlich zugeordnet. ² Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 18

Jahressonderzahlung

Für die Jahressonderzahlung 2020 gilt bis zum 31. Dezember 2020:

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die mit dem Novembergehalt des laufenden Kalenderjahres ausgezahlt wird.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,
 - die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 30. April 2012 begründet haben
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H.,
 - in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v. H. und
 - in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v. H.;
 - für die übrigen Beschäftigten 50 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungsprämien sowie Ertrags- und Erfolgsprämien. ² Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Anspruchsgrundlage am 1. September. ³ Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴ In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

- (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben.

Für die Jahressonderzahlung gilt ab dem 1. Januar 2021:

¹ Beschäftigte, die am 30. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die mit dem Novembergehalt des laufenden Kalenderjahres ausgezahlt wird. ² Die Jahressonderzahlung beträgt 100 v.H. des der/dem Beschäftigten in den Monaten Januar bis November des laufenden Kalenderjahres durchschnittlich gezahlten Tabellenentgeltes.

§ 19

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹ In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 20, § 24, § 25 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ² Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³ Ausgenommen hiervon sind Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹ Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ² Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³ Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹ Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ² Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³ Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴ Sofern 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.

§ 20

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹ Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 19. ² Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³ Als 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 EntgFG.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) ¹ Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ² Nettoentgelt ist das um die

gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 19; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³ Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

- (4) ¹ Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ² Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz ¹ ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (5) ¹ Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. ² Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³ Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. ⁴ Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵ Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

§ 21

Besondere Zahlungen

- (1) ¹ Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung oder für Zwecke der Altersvorsorge haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ² Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat EUR 6,65. ³ Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte 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. ⁴ Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird. ⁵ Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹ Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3)
- a) von 10 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 200,00,
 - b) von 20 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 350,00,
 - c) von 30 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 500,00,
 - d) von 40 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 1.000,00.
- ² Darüber hinaus erhalten Beschäftigte bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3) von 5, 15, 25, 35 Jahren eine besondere betriebliche Anerkennung. ³ Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) ¹ Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ² Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³ Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Protokollerklärung:

Die besondere betriebliche Anerkennung i.S. Absatz 2 Satz 2 soll maximal die Steuerfreigrenze (derzeit rd. 40 Euro) erreichen.

§ 22

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹ Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ² Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³ Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19, sind am Zahltag des Folgekalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹ Besteht 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. ² Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³ Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹ Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ² Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³ Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

§ 23

Betriebliche Altersversorgung

1 Den Beschäftigten, die das Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 2001 begründet haben, sowie ihren Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter sinngemäßer Anwendung der für die Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg und deren Hinterbliebenen jeweils geltenden Vorschrift gewährt. 2 Für Beschäftigte, die nach dem 31. Juli 2001 und vor dem 1. Januar 2017 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, gilt der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV BAV P&W) in der jeweils gültigen Fassung. 3 Für vollbeschäftigte Beschäftigte gem. § 1 TV BAV P&W, die nach dem 31. Dezember 2016 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, wird eine Zulage in Höhe von EUR 25,00 monatlich gezahlt, die der Altersversorgung der Beschäftigten dienen soll. 4 Für Teilzeitbeschäftigte entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

Protokollerklärung zu Satz 3:

Satz 3 findet auch in den Fällen Anwendung, in denen die Beschäftigten zwar nach dem 31. Juli 2001 und vor dem 1. Januar 2017 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, die jedoch am 31. Dezember 2016 keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH hatten.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 24

Erholungsurlaub

- (1) ¹ Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). ² Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³ Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴ Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵ Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.
- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) ¹ Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ² Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

§ 25

Zusatzurlaub

- (1) ¹ Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Bemessungszeitraum von mindestens
- 80 Nachtarbeitsstunden ¹ Arbeitstag,
 - 160 Nachtarbeitsstunden ² Arbeitstage,
 - 240 Nachtarbeitsstunden ³ Arbeitstage,
 - 320 Nachtarbeitsstunden ⁴ Arbeitstage,
 - 400 Nachtarbeitsstunden ⁵ Arbeitstage,
 - 480 Nachtarbeitsstunden ⁶ Arbeitstage,
 - 560 Nachtarbeitsstunden ⁷ Arbeitstage,
 - 640 Nachtarbeitsstunden ⁸ Arbeitstage
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr, der der langfristigen Gesunderhaltung der Beschäftigten dient. ² Die Gewährung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeitsstunden sollte grundsätzlich im Anschluss an den längsten Nachtdienstzyklus eines Monats erfolgen. ³ Eine Zusammenfassung erarbeiteter Zusatzurlaubstage oder die Zusammenlegung mit Erholungsurlaub ist ausgeschlossen.
- (2) ¹ Beschäftigte, die Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub. ² Wechselschicht- oder Schichtarbeit, die in Zeiträumen geleistet wird, für die Zusatzurlaub für Nachtarbeit zusteht, bleibt unberücksichtigt.
- (3) Bei Anwendung des Absatzes 1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (4) ¹ Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ² Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 24 Absatz 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.
- (5) ¹ Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt acht Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ² Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 38 Arbeitstage nicht überschreiten.

- (6) ¹ Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der Arbeitsleistung in der Zeit vom 1. Oktober des Vorvorjahres bis zum 30. September des Vorjahres und entsteht jeweils mit Beginn des auf das Vorjahr folgenden Urlaubsjahres. ² Für die Feststellung, ob Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.
- (7) ¹ Bei einem Ausscheiden des Beschäftigten in der Zeit vom 1. Oktober des Vorvorjahres bis zum 31. Dezember des Vorjahres ist der bis dahin erarbeitete Anspruch auf Zusatzurlaub abzugelten. ² § 24 Absatz 2 Buchstabe b findet keine Anwendung.

§ 25 a

Zeitausgleich für Gesundheitsförderung

Beschäftigte, die nicht unter § 6 Absatz 1 Satz 2 fallen, erhalten ab Vollendung des 50. Lebensjahres pro Kalenderjahr einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes, der der Gesundheitsförderung dienen soll.

§ 26

Sonderurlaub

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

§ 27

Arbeitsbefreiung

- (1) ¹ Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 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) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
 - d) 20, 30 und 40-jähriges Jubiläum ein Arbeitstag,
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) einer Angehörigen/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

² Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³ Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹ Bei 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 § 19 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ² Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³ Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹ Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ² In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) ¹ Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ² Diesem Befreiungstatbestand stehen Veranstaltungen gleich, die im Interesse einer Vertretung der Pflegebranche mit öffentlichkeitswirksamer Beteiligung von Pflegekräften wahrgenommen werden. ³ Der Anspruch nach den Sätzen 1 und 2 beträgt max. acht Werktage im Kalenderjahr. ⁴ Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 28

Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) ¹ Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ² Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹ Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ² Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist, und dies mit dem Betriebsrat zu erörtern.
- (4) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt.

§ 29

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) 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) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll- oder teilweise erwerbsgemindert ist. ² Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³ Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴ Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵ Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach

dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶ In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁷ Beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

§ 30

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹ Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ² Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsschluss,
- von mehr als einem Jahr 6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren 3 Monate,
von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
von mindestens 12 Jahren 6 Monate
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
- (3) ¹ Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ² Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 26, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.
- (4) Bis zum 31. Dezember 2022 sind betriebsbedingte Kündigungen und betriebsbedingte Änderungskündigungen für Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 ausgeschlossen.

§ 31

Zeugnis

- (1) ¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). ² Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist lediglich ein einfaches Zeugnis auszustellen.
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 32

Ausschlussfrist

¹ Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ² Ansprüche, die gesetzlich keiner Ausschlussfrist unterfallen, z.B. Mindestlohnansprüche, sind hiervon ausgenommen. ³ Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 33

Übergangsregelungen

¹ Ansprüche aus dem TVÜ-AVH, die die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regeln, gelten in der am 18. März 2008 gültigen Fassung fort. ² Ansprüche aus dem § 11 des TVÜ Pflegen und Wohnen von 2005 zum kinderbezogenen Ortzuschlag bleiben auch erhalten, solange die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

§ 34

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2012 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann die Anlage A zu § 14 ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2021.

Hamburg, den 8. August 2019

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

gez. Thomas Flotow, Holger Rentel

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg

gez. Berthold Bose, Hilke Stein, Dr. Arnold Rekittke

Anlagen

- A Entgelttabelle ab 1. Januar 2020
- A Entgelttabelle ab 1. Januar 2021
- C Entgeltordnung

Anlage A

Die Anlage A (Entgelttabelle) wird ab 1. Januar 2020 wie folgt neu gefasst:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
12a	-	-	4.590 €	4.845 €	5.151 €
9d	-	-	4.233 €	4.437 €	4.590 €
9c	-	-	3.876 €	4.029 €	4.182 €
9b	-	-	3.519 €	3.723 €	3.876 €
9a	3.162 €	3.366 €	3.468 €	3.570 €	3.723 €
8a	3.162 €	3.366 €	3.468 €	3.570 €	3.723 €
7b	3.060 €	3.264 €	3.366 €	3.468 €	3.672 €
7a	2.958 €	3.162 €	3.264 €	3.366 €	3.570 €
6b	3.060 €	3.264 €	3.366 €	3.468 €	3.672 €
6a	2.754 €	2.907 €	3.060 €	3.162 €	3.315 €
4a	-	2.601 €	2.703 €	2.805 €	2.958 €
3a	-	2.244 €	2.346 €	2.448 €	2.601 €
2a	-	2.091 €	2.193 €	2.295 €	-

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
15	-	4.896 €	5.202 €	5.508 €	6.120 €
14	-	4.692 €	4.998 €	5.202 €	5.508 €
12	-	4.284 €	4.590 €	4.896 €	5.202 €
11	-	3.876 €	4.080 €	4.386 €	4.692 €
10	3.264 €	3.417 €	3.519 €	3.672 €	3.876 €
9	-	3.162 €	3.264 €	3.366 €	3.570 €
6	2.550 €	2.703 €	2.805 €	2.958 €	3.060 €
4	2.142 €	2.244 €	2.346 €	2.448 €	2.550 €
3	-	2.040 €	2.142 €	2.244 €	2.448 €
2	1.836 €	2.040 €	2.142 €	2.295 €	-

Anlage A

Die Anlage A (Entgelttabelle) wird ab 1. Januar 2021 wie folgt neu gefasst:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
12a	-	-	4.723 €	4.986 €	5.300 €
9d	-	-	4.356 €	4.566 €	4.723 €
9c	-	-	3.988 €	4.146 €	4.303 €
9b	-	-	3.621 €	3.831 €	3.988 €
9a	3.254 €	3.464 €	3.569 €	3.674 €	3.831 €
8a	3.254 €	3.464 €	3.569 €	3.674 €	3.831 €
7b	3.149 €	3.359 €	3.464 €	3.569 €	3.778 €
7a	3.044 €	3.254 €	3.359 €	3.464 €	3.674 €
6b	3.149 €	3.359 €	3.464 €	3.569 €	3.778 €
6a	2.834 €	2.991 €	3.149 €	3.254 €	3.411 €
4a	-	2.676 €	2.781 €	2.886 €	3.044 €
3a	-	2.309 €	2.414 €	2.519 €	2.676 €
2a	-	2.152 €	2.257 €	2.362 €	-

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
15	-	5.038 €	5.353 €	5.668 €	6.297 €
14	-	4.828 €	5.143 €	5.353 €	5.668 €
12	-	4.408 €	4.723 €	5.038 €	5.353 €
11	-	3.988 €	4.198 €	4.513 €	4.828 €
10	3.359 €	3.516 €	3.621 €	3.778 €	3.988 €
9	-	3.254 €	3.359 €	3.464 €	3.674 €
6	2.624 €	2.781 €	2.886 €	3.044 €	3.149 €
4	2.204 €	2.309 €	2.414 €	2.519 €	2.624 €
3	-	2.099 €	2.204 €	2.309 €	2.519 €
2	1.889 €	2.099 €	2.204 €	2.362 €	-

Anlage C

Funktion	Entgeltgruppe
Direktorinnen und Direktoren, Bereichsleitungen GL, soweit nicht AT	15
Herausgehobene Vertretungsfunktionen in der GL, Beschäftigte mit herausgehobenen Kenntnissen, die ein abgeschlossenes Studium erfordern	14
Pflegedienstleitung	12a
Stabstelle in der Geschäftsleitung, soweit nicht anderweitig eingruppiert	12
Teamleitung in der Geschäftsleitung Herausgehobene Sachbearbeiterfunktion in der Geschäftsleitung mit besonderer finanzieller Verantwortung oder besonderen Aufgaben, die für P&W insgesamt Auswirkungen besitzen (z.B. zentrale Steuerung von Dienstleistungs- oder Lieferverträgen mit einem Volumen von > 1 Mio. Euro / Jahr) Küchenleiter / -in der Speisenmanufaktur	11
Herausgehobene Sachbearbeiterfunktion im Personalmanagement	10
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit mehr als 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit mehr als 35 Pflegeplätzen	9d
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit bis zu 35 Pflegeplätzen	9c
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als stellv. Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit mehr als 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit mehr als 35 Pflegeplätzen	9c
Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 40 Pflegeplätzen	9b
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als stellv. Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit bis zu 35 Pflegeplätzen	9b
Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als stellvertretende Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 40 Pflegeplätzen	9a
Leitungen Soziale Betreuung, sofern die Alltagsbegleitungen unterstellt sind	9a

Funktion	Entgeltgruppe
<p>Beschäftigte im Kundenservice sowie der Kundenbetreuung</p> <p>Stellv. Küchenleiter / -in der Speisenmanufaktur</p> <p>Sachbearbeiterfunktion in der Geschäftsleitung oder den Einrichtungen, soweit nicht anderweitig eingruppiert</p> <p>Leitung Housekeeping</p>	9
<p>Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als Praxisanleitung mit wenigstens 50 % Freistellung</p> <p>Qualitätsmanagementbeauftragte</p>	8a
<p>Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) mit staatlich anerkannter Zusatzqualifikation (z.B. „Pflege von Menschen im Wachkoma“, Gerontopsychiatrische Pflege, Praxisanleitung, Palliativzusatzqualifikation) und entsprechender Tätigkeit</p>	7b
<p>Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) und entsprechender Tätigkeit</p>	7a
<p>Musiktherapeut / -in mit entsprechender Qualifikation (Bachelorabschluss oder vergleichbare Ausbildung)</p> <p>Beschäftigte im Sozialdienst mit einem Abschluss als Diplom Sozialarbeiter / -in</p>	6b
<p>Heilerziehungspfleger / -in</p> <p>Altentherapeut / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit</p> <p>Ergotherapeut / -in oder Physiotherapeut / -in und entsprechender Tätigkeit</p>	6a
<p>Beschäftigte im Freizeitbereich mit fachgerichteter Ausbildung</p> <p>Hausdame</p> <p>Haustechniker / -in</p> <p>Koch / Köchin mit abgeschlossener Kochausbildung</p> <p>Beschäftigte im Verwaltungsbereich der Einrichtungen (z.B. Materialwirtschaft, Kassenverwaltung, allgemeinen Verwaltungsaufgaben)</p>	6

Altenpflegehelfer / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	4a
Gesundheits- und Pflegeassistent / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	
Krankenpflegehelfer / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	
Haus- und Familienpfleger / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	
Vorarbeiter / -in in Verteilerküchen der Einrichtungen	4
Pflegehelfer / -in	3a
Beschäftigte im Freizeitbereich ohne fachgerichtete Ausbildung	3
Betriebsarbeiter / -in außerhalb von Küchen	
Küchenhilfen, die überwiegend im Kochprozess eingesetzt werden	
Betreuungskräfte für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz	2a
Service- und Empfangskräfte	2

**Tarifvertrag zur Betrieblichen Altersversorgung
bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH
(TV BAV P&W)**

vom 19. März 2008

in der Fassung des ersten Änderungstarifvertrages vom 15. Juni 2012

Zwischen der
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH
vertreten durch die Geschäftsführung,
einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Hamburg
andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte - genannt, die nach dem 31. Juli 2001 ein Arbeitsverhältnis zur PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH begründet haben und nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.
- (2) § 7 dieses Tarifvertrages (Gehaltsumwandlung) gilt auch für Beschäftigte, die vor dem 1. August 2001 ein Arbeitsverhältnis zur PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH begründet haben und nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH beurlaubt worden sind.

§ 2

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

- (1) ¹Die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH richtet als Versicherungsnehmer Leibrentenversicherungen mit Einschluss von 60 v.H. individuellen Witwenrenten sowie dem Einschluss der Erwerbsminderungs-Zusatzversicherungen mit Beitragsfreiheit und Erwerbsminderungsrenten in Höhe der versicherten Altersrente auf das Leben der Beschäftigten ein. ²Hinsichtlich aller Versicherungsleistungen (einschließlich Überschussanteilen) sind die Beschäftigten oder ihre Hinterbliebenen bezugsberechtigt (Direktversicherung).
- (2) ¹Die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Direktversicherungen (Altverträge) werden gemäß § 40 b EStG bezüglich der Beitragsleistung pauschal versteuert. ²Die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossenen Direktversicherungen (Neuverträge) werden gemäß § 3 Nr. 63 EStG ausschließlich nachgelagert versteuert.
- (3) ¹Bezüglich der Zusatzversicherung in Form der Witwenrente haben die Beschäftigten das Wahlrecht, diese nicht einzuschließen, sofern sie bei Abschluss der Versicherung unverheiratet sind. ²Gleiches gilt für Beschäftigte, die verwitwet sind. ³Heiraten sie später, können sie entscheiden, ob sie eine Veränderung der Versorgungsleistungen unter Einschluss der Witwenrente vornehmen wollen, sofern dies der Versicherungsvertrag zulässt.
- (4) ¹Für die Versicherungen werden Gruppenversicherungstarife mit laufenden monatlichen Beiträgen verwendet. ²Die Höhe der Versicherungsleistungen richtet sich nach den Tarifen des Versicherers.

- (5) Die Beschäftigten erhalten ab Eintritt der Unverfallbarkeit (§ 8) ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf alle Leistungen (einschließlich der Gewinnanteile) aus den auf ihr Leben nach diesem Tarifvertrag abgeschlossenen Direktversicherungen.

§ 3

Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

- (1) ¹Die Höhe des von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zu zahlenden Direktversicherungsbeitrages beträgt für Vollbeschäftigte EUR 21,50 pro Monat. ²Die Beitragshöhe für Nicht-Vollbeschäftigte bemisst sich anteilig entsprechend der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.
- (2) ¹Für neueingestellte Beschäftigte erfolgt die erste Beitragszahlung für die ersten sechs Monate mit der Beitragszahlung für den 7. Beschäftigungsmonat. ²Die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH gewährleistet, dass die Versicherungsleistung für die ersten sechs Monate der Beschäftigung sichergestellt ist.
- (3) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Monats-, Urlaubs- oder Krankentgelt bestanden hat, wird kein Beitrag gezahlt.
- (4) ¹Der von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zu zahlende Direktversicherungsbeitrag erhöht sich nach fünf, zehn, fünfzehn, zwanzig, fünfundzwanzig, dreißig, fünfunddreißig sowie nach vierzig Beschäftigungsjahren um jeweils EUR 2,50 pro Monat. ² Die Berechnung der Beschäftigungszeit richtet sich nach § 30 Absatz 3 TV-P&W.
- (5) ¹Die Beitragshöhe ist für Verträge, die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden (Altverträge) begrenzt durch die Höchstgrenze der Pauschalsteuer nach § 40 b EStG (z.Z. EUR 1.752,00 p.a.). ²Für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden (Neuverträge) gelten für die Beitragshöhe die Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG.
- (6) ¹Bei Altverträgen trägt die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH die pauschale Lohnsteuer gemäß § 40 b EStG einschließlich pauschaler Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. zukünftiger weiterer Steuern und Abgaben auf die nach den Absätzen 1 bis 3 zu zahlenden Beiträge. ²Darüber hinausgehende Steuern (pauschale oder individuelle) übernehmen die Beschäftigten. ³Die Durchschnittsregelung und die Vervielfältigungsregelung des § 40 b EStG werden nicht angewendet.

§ 4

Leistungszeitpunkt

- (1) ¹Der normale Altersrentenbeginn ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des § 35 SGB VI. ²Die Beschäftigten sind berechtigt, einen anderen Altersrentenbeginn vor dem dort bestimmten Zeitpunkt zu wählen, sofern dies im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht.

- (2) ¹Die Beschäftigten können entsprechend den Regelungen des § 6 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) in seiner jeweils geltenden Fassung die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch nehmen. ²In diesem Fall richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach dem Geschäftsplan des Versicherers. ³Der Bezug einer Teilrente löst keine Berechtigung aus, die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch zu nehmen.
- (3) ¹Die Altersrentenleistung wird spätestens im Erlebensfall mit Vollendung des 67. Lebensjahres fällig. ²Eine Weiterbeschäftigung über das 67. Lebensjahr hinaus erbringt keine weiteren Direktversicherungsleistungen.
- (4) ¹Die Witwenrente wird an den Ehepartner bzw. eingetragenen Lebenspartner gemäß LpartG ausbezahlt, der dem Versicherer zuletzt von den Beschäftigten als mitversicherte Person schriftlich gemeldet wurde. ²Die Beschäftigten haben daher dem Versicherer Veränderungen im Familienstand bezüglich der Witwenversorgung unverzüglich zu melden. ³Dabei sind ggf. veränderte Versicherungsleistungen (z.B. bei Wiederheirat, Scheidung) zu berücksichtigen.
- (5) ¹Die Beschäftigten können sich anstelle der laufenden Rentenzahlungen die Kapitalabfindung zuzüglich der Überschüsse auszahlen lassen. ²Der Antrag auf Kapitalabfindung ist spätestens 3 Monate vor Rentenbeginn einzureichen.

§ 5

Vorzeitige Verfügung

Um den Zweck der Direktversicherung nicht zu gefährden, dürfen die Beschäftigten die Ansprüche auf die Versicherung nicht beleihen, abtreten oder verpfänden.

§ 6

Versicherungsbedingungen

¹Für den Leistungsfall sind die Versicherungsbedingungen des Versicherers in ihrer jeweils geltenden Fassung maßgebend. ²Diese werden den Beschäftigten bei Beginn des Versicherungsverhältnisses ausgehändigt.

§ 7

Gehaltsumwandlung

- (1) ¹Die Beschäftigten, die einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach § 1 Absatz 1 oder 2 haben, können auf Antrag eine Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung bis zur jeweiligen steuerlichen Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG mit dem Arbeitgeber vereinbaren. ²Beiträge des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 und 3 sind hierbei vorrangig zu berücksichtigen.

- (2) Die Beschäftigten, die keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach diesem Tarifvertrag gegen den Arbeitgeber haben, können auf Antrag eine Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung bis zur jeweiligen steuerlichen Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG vereinbaren.
- (3) Die monatlichen Entgeltzahlungen werden in Höhe des vereinbarten Betrages niedriger vereinbart.
- (4) Der Arbeitgeber zahlt die vereinbarten Beiträge zur Direktversicherung aus Gehaltsumwandlung nur solange und insoweit, wie Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlen ist.
- (5) Die Beschäftigten sind berechtigt, darüber hinausgehende Beiträge abzuführen, die dann als separate Privatversicherung aus individuell versteuertem Gehalt finanziert werden.

§ 8

Unverfallbarkeit

- (1) ¹Die vom Arbeitgeber finanzierte Direktversicherung nach § 2 wird als unabhängiges, eigenständiges Versorgungswerk geführt. ²Das bedeutet insbesondere, dass sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach den Regelungen des § 1 b BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung richten.
- (2) ¹Soweit Versicherungsansprüche der Beschäftigten nach § 7 durch Gehaltsumwandlung oder aus versteuertem Einkommen finanziert sind, bleibt das Bezugsrecht bei vorzeitigem Ausscheiden in jedem Fall bestehen. ²Soweit ein Bezugsrecht für die Beschäftigten aufrechterhalten ist, wird die Versicherung den Beschäftigten nach der versicherungsvertraglichen Lösung des § 2 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung einschließlich der Versicherungsnehmereigenschaft zur Fortführung übertragen. ³Die Beschäftigten haben dann das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, auf einen neuen Arbeitgeber mit dessen Einverständnis zu übertragen oder beitragsfrei zu stellen. ⁴Nach § 2 Abs. 2 Sätze 4 und 5 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen die ausscheidenden Beschäftigten die dann vorhandenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag weder beleihen oder abtreten noch durch Kündigung des Vertrages die Rückkaufswerte in Anspruch nehmen, wenn beim Ausscheiden die Unverfallbarkeitsfristen der §§ 1 b und 2 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung erfüllt sind.

§ 9

Schlussbestimmungen

- (1) ¹Alle Gewinnanteile werden ab Leistungsbeginn zur Rentenerhöhung herangezogen (Bonussystem). ²Dadurch gilt die Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung als erfüllt.

- (2) Über die Höhe der versicherten Renten und ihre Veränderung erhalten die Beschäftigten alle drei Jahre eine schriftliche Mitteilung.
- (3) Sollten sich die steuerlichen und rechtlichen Verhältnisse für Inhalte dieses Tarifvertrages wesentlich ändern, so soll zwischen den Tarifvertragsparteien eine diesen Regelungen möglichst nahekommende Anpassung vereinbart werden.

§ 10

Inkrafttreten

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2008 in Kraft. ²Der Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts – und bei der pflegen & wohnen Betriebs GmbH vom 11. April 2006.

Hamburg, den 15. Juni 2012

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Hamburg