

**Hausinterne Vereinbarungen  
in Anlehnung an**

**Arbeitsvertragsbedingungen (AVB)  
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.**

**In der Fassung vom 01.06.2021  
mit der Entgelttabelle ab 01.01.2021**

**INHALTSVERZEICHNIS**

Seite

**Mantelvorschriften**

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag	3
§ 3 Allgemeine Pflichten	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 6 Mehrarbeit	5
§ 7 Fernbleiben von der Arbeit	5
§ 8 Entgelt	5
§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder	6
§ 10 Steigerungsstufen	6
§ 11 Betriebs-, arbeitsmarkt-, leistungsbezogene und sonstige Zulagen	6
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	7
§ 13 Erholungsurlaub	7
§ 14 Arbeitsbefreiung	8
§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
§ 16 Gesetzliche Bestimmungen	9
§ 17 Ausschlussfrist	9

**Anlage**

Anlage 1 Richtwerttabelle

Anlage 2 Tätigkeitsfelder

Anlage 3 Erläuterung Fahrgeldzuschuss

Anlage 4 Erläuterung betriebliche Altersvorsorge (gilt nur für für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hartwig-Hesse-Stiftung)

Anlage 5 Erläuterung Sonderzahlungen

Anlage 6 Erläuterung Vermögenswirksame Leistungen

Anlage 7 Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Anlage 8 Gehälter Auszubildende

## **Mantelvorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Hausinternen Vereinbarungen in Anlehnung an die AVB gelten in den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, in denen deren Anwendung schriftlich vereinbart ist.

### **§ 2 Arbeitsvertrag**

(1) Befristete und unbefristete Arbeitsverträge werden schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sind die jeweils geltenden AVB zugänglich zu machen.

(2) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

(3) Der Arbeitgeber kann der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine andere ihren/seinen Fähigkeiten entsprechende zumutbare Tätigkeit zuweisen.

(4) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

(1) Die Tätigkeiten paritätischer Organisationen und ihrer Einrichtungen werden durch ihre gemeinnützigen und sozialen Ziele bestimmt. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter trägt aktiv zur Erreichung dieser Ziele bei.

(2) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat ihre/seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihr/ihm übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des/der Vorgesetzten sind zu beachten.

(3) Die Schweigepflicht in dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Mitarbeiterinnen/die Mitarbeiter verpflichten sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(4) Beim Umgang mit personenbezogenen Daten hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung zur Wahrung des Datengeheimnisses gemäß § 5 Bundesdatenschutzgesetz zu unterzeichnen. Ihr/ihm ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem jeweiligen rechtmäßigen aufgabenbezogenen Zweck zu erheben, zu verarbeiten, insbesondere Dritten bekannt oder zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen.

(5) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich behindert oder sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

## **§ 4 Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag bzw. nach der allgemeinen Arbeitszeitregelung in der Einrichtung (in der Regel: 39 Std./Woche). Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Sie darf (ausschließlich der Pausen) die gesetzliche Arbeitszeit von regelmäßig 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(2) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit verpflichtet.

(3) Grundlage für die tägliche Arbeitszeit ist der Dienstplan. Die tägliche Sollarbeitszeit kann variieren.

## **§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

(1) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft dürfen nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Bei Bereitschaftsdienst ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften) gilt der Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit.

(3) Bei Rufbereitschaft hält sich Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm/ihr selbst gewählten Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Stundenentgelt vergütet. Für geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit (bis zu insgesamt 30 Minuten) wird daneben das Stundenentgelt gezahlt.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes wird die geleistete Arbeit und eine etwaige Wegezeit (bis zu 30 Min) als Arbeitszeit bewertet.

(4) Es werden gesetzliche Zuschläge gezahlt

- 25 % der Grundvergütung bei Nachtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr
- 50 % der Grundvergütung bei Sonntagsarbeit
- 125 % der Grundvergütung bei Feiertagsarbeit, am 31.12. ab 14:00 Uhr<sup>1</sup>
- 150 % der Grundvergütung am 25.12. und 26.12., am 24.12. ab 14:00<sup>2</sup> Uhr
- 150 % der Grundvergütung bei Arbeiten am 1. Mai

Für die Zeiten von Rufbereitschaft werden keine Zuschläge gezahlt, mit Ausnahme der Arbeitseinsätze innerhalb der Rufbereitschaft.

(5) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die

<sup>1</sup> Der 24.12. gilt als arbeitsfrei und wird entsprechend in der Sollstundenübersicht nicht als Arbeitstag berücksichtigt

<sup>2</sup> Der 31.12. gilt hingegen als Arbeitstag und wird entsprechen in der Sollstundenübersicht vollumfänglich berücksichtigt.

regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Sechstel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben, oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen in der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. Dem Beschäftigten, der an einem solchen Feiertag arbeitet, stehen Freizeitausgleich und/oder die Zuschläge nach § 5 Abs. 4 zu.

(6) Etwaige Zuschläge (z.B. Nacht-, Sonntags-, Feiertagszuschläge), die bei Anwesenheit gegebenenfalls anfallen würden, finden bei der Entgeltfortzahlung, z.B. bei Krankheit oder deren Urlaub, keinerlei Berücksichtigung.

## **§ 6 Mehrarbeit**

(1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.

(2) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leisten. Hierfür werden in der Regel Arbeitszeitkonten geführt.

(3) Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen, soweit der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine ausdrücklichen anderweitigen Regelungen enthalten.

## **§ 7 Fernbleiben von der Arbeit**

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihren/seinen Vorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und seine Genehmigung einzuholen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihre/seine Dienststelle unverzüglich zu benachrichtigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so hat sie/er spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag auf ihre/seine Kosten ein ärztliches Attest über ihre/seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist ein neues ärztliches Attest beizubringen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

(3) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.

## **§ 8 Entgelt**

(1) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält für ihre/seine Tätigkeit ein Entgelt gemäß Anlage 1 (Richtwerttabelle).

(2) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die/der nicht vollbeschäftigt ist, erhält von dem Entgelt, das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr/ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Soweit im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart ist, gilt für die Fälligkeit der Vergütung die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB).

(4) Das Stundenentgelt berechnet sich wie folgt:

Das Entgelt nach Anlage 1 (Monatsentgelt) ist durch die durchschnittlich monatlich anfallenden Arbeitsstunden zu dividieren. Diese betragen bei der vereinbarten 39-Stunden-Woche 169,00 Stunden. Bei einer abweichenden vereinbarten wöchentlichen Stundenzahl, bspw. einer 40-Stunden-Woche, verändert sich das Stundenentgelt nicht. Es wird ein höheres Monatsentgelt im prozentualen Verhältnis ausgezahlt.

### **§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder**

(1) Die Einordnung der Tätigkeit in bestimmte Tätigkeitsfelder richtet sich nach Anlage 2 "Tätigkeitsfelder".

(2) Sie folgt immer der auszuübenden Tätigkeit.

### **§ 10 Steigerungsstufen**

(1) Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. Nach einem Jahr erfolgt ein Aufstieg in Stufe 2. In der Entgeltgruppe A erfolgt bei Einstellung die Einstufung in die Stufe 2. Ein besonderes Maß an einschlägiger Berufserfahrung kann durch eine höhere Einstufung berücksichtigt werden.

(2) Eine Höherstufung in die nächsthöhere Stufe kann in Abhängigkeit von der Leistung aufgrund einer entsprechenden schriftlichen Beurteilung erfolgen.

(3) Bei einer Höhergruppierung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe, die dem bisherigen Entgelt am nächsten kommt und zu einer Erhöhung führt, mindestens in die Stufe 2. Ein Erhöhungsbetrag von 50,00 Euro ist mindestens sicherzustellen.

### **§ 11 Betriebs-, arbeitsmarkt-, leistungsbezogene und sonstige Zulagen**

(1) Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiterinnen/den Mitarbeitern freiwillige / befristete / widerrufliche und sonstige Sonderzahlungen und Zulagen gewähren. Er teilt dies jeweils schriftlich mit.

(2) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt teilweise oder ganz vorweg gewährt werden. Beschäftigten mit einem Entgelt der Stufe 5 kann bis zu 20 % der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden. Diese Zulagen werden bei Erreichen der nächsten Stufe oder bei Höhergruppierungen angerechnet.

(3) Entgeltgruppenzulagen werden zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt bei Vorliegen der in der Entgeltgruppe beschriebenen Voraussetzungen, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird. Sie nehmen an den Richtwerttabellensteigerungen teil. § 8 Abs. 2 (Teilzeit) findet Anwendung.

(4) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten nach Beendigung der Probezeit und nach Maßgabe der Anlagen 3 bis 7 einen Fahrgeldzuschuss, betriebliche Altersvorsorge in der Hartwig-Hesse-Stiftung, Sonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen und Zuschüsse zu gesundheitsfördernden Maßnahmen. Diese sozialen Bestandteile sind in den Arbeitsvertragsbedingungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber behält sich daher das Recht vor, die jeweilige Leistung aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis oder Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind – ein zeitanteiliger Anspruch für die Zeit, für die noch kein Widerruf erklärt ist.

(5) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nehmen seit 01.01.2018 an dem neu geschaffenen Wahlmodell „Entgelterhöhung“ oder „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ teil. Es handelt sich um ein Pilotprojekt zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit. Der Arbeitgeber hält sich vor, zukünftig einseitig das Wahlmodell aufzulösen. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden dann standardmäßig dem Modell „Entgelterhöhung“ zugeordnet.

## **§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle**

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

## **§ 13 Erholungsurlaub**

(1) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

(2) Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 29<sup>3</sup> Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. § 5 Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt. Scheidet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wegen Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze gemäß § 15 Abs. 4 oder Abs. 5 aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn es in der ersten Hälfte und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.

(4) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Mitarbeiterin/der Mitarbeiter liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30. 04. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. 04. gewährt und genommen werden, ist er bis zum 30.06. zu gewähren und zu nehmen. Urlaub, der innerhalb der genannten Fristen nicht genommen wurde, verfällt

<sup>3</sup> Diese Regelung findet Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2018 entstehen.



mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs und des gesetzlichen Zusatzurlaubes, der in Folge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.<sup>4</sup> Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt. § 17 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bleiben unberührt.<sup>5</sup>

### **§ 14 Arbeitsbefreiung**

Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aus wichtigen persönlichen Gründen im Sinne § 616 BGB an der Ausübung seiner/ihrer Arbeit verhindert, wird sie/er nur aus nachfolgend genannten Anlässen für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit unter Weiterzahlung ihrer/seiner Vergütung freigestellt, soweit sie/er die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit ggf. nach ihrer Verlegung, erledigen kann:

1. bei der Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtin, Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
2. beim Tode des Ehegatten oder der/des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten/in, Lebenspartner/in 2 Arbeitstage,
3. beim Tode von Eltern oder Kindern 2 Arbeitstage,
4. bei schwerer Erkrankung
  - a) eines/einer Angehörigen, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
  - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert im Sinne von § 45 Abs. 4 a - c SGB (Sozialgesetzbuch) V ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
  - c) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines/ihrer Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen von a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiter zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

### **§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.<sup>6</sup>

(2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform.

<sup>4</sup> Der gesetzliche Mindesturlaub und ein etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub verfallen bei fort-dauern-der Arbeitsunfähigkeit nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG nach einem Übertragungs-zeitraum von längstens 15 Monaten, also spätestens am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres

<sup>5</sup> Die Änderungen in § 13 Abs. 4 Satz 1 – 4 finden Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2011 entstehen. Satz 5 und 6 finden Anwendung auch auf zuvor entstandene Urlaubsansprüche. Die Regelung gibt die aktuelle Rechtsprechung wieder.

<sup>6</sup> Im befristeten Arbeitsvertrag ist zu vermerken, dass Arbeitsverhältnis nach § 15 gekündigt werden kann.



(3) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB fristlos gekündigt werden.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht oder mit Ablauf des Monats, in dem er/sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

(6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod werden die Dienstbezüge für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für einen weiteren Monat an den überlebenden Ehegatten, die Kinder oder einen sonstigen nahen Angehörigen, zu deren Unterhalt der/die Verstorbene wesentlich beigetragen hat oder die zur Zeit seines/ihres Todes zur häuslichen Gemeinschaft gehört haben, weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

### **§ 16 Gesetzliche Bestimmungen**

Soweit weder diese Arbeitsvertragsbedingungen noch Einzelvereinbarungen eine Regelung treffen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 17 Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche auf Leistungen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (§ 3 MiLoG)<sup>7</sup> sowie für Ansprüche auf Mindestentgelte oder Urlaub, die sich aus zwingend geltenden Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz<sup>8</sup> oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Mindestlohn Anpassungsverordnung - MiLoV vom 15 November 2016, gültig ab 01.01.2017

<sup>8</sup> Relevant können insbesondere folgende Verordnungen sein: 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbVO), gültig ab 01.11.2017; 3. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch; 2. Rechtsverordnung zu Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft;

<sup>9</sup> 3. Rechtsverordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

## Anlage 1

<b>Richtwerttabelle gem. § 8 AVB</b>					
AVB ab 01.01.2021					
39 Wochenstunden					
<b>Wahlmöglichkeit 1 - Modell:</b>					
	1	2	3	4	5
A		1.861,31	1.967,25	2.073,19	2.245,58
B	2.072,55	2.208,55	2.349,75	2.491,11	2.586,49
C	2.285,07	2.456,81	2.567,79	2.855,23	3.174,60
D	2.921,03	3.134,91	3.279,21	3.423,68	3.569,63
E	3.420,82	3.569,63	3.718,26	3.867,06	4.015,70
F	3.867,06	4.015,70	4.164,51	4.313,14	4.610,75
G	4.387,55	4.610,76	4.833,79	4.982,42	5.205,63
H	4.982,42	5.205,63	5.503,08	5.800,51	6.106,17
<b>Wahlmöglichkeit 2 - Modell:</b>					
um 2,2 % geringeres Entgelt, dafür 5 zusätzliche Urlaubstage: (Rückrechnung der Richtwerttabelle um 2,2 % auf alle Gruppen)					
	1	2	3	4	5
A	-	1.821,24	1.924,90	2.028,56	2.197,24
B	2.027,94	2.161,01	2.299,17	2.437,49	2.530,81
C	2.235,88	2.403,92	2.512,51	2.793,77	3.106,26
D	2.858,15	3.067,43	3.208,62	3.349,98	3.492,79
E	3.347,18	3.492,79	3.638,22	3.783,82	3.929,26
F	3.783,82	3.929,26	4.074,86	4.220,29	4.511,50
G	4.293,10	4.511,51	4.729,74	4.875,17	5.093,57
H	4.875,17	5.093,57	5.384,62	5.675,65	5.974,73

**Hinweis zum Wahlmodell und der wöchentlichen Stundenzahl**

Ab 1. Januar 2018 gibt es eine Hauptrichtwerttabelle und eine mit 2,2 %iger Absenkung. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter kann wählen, nach welcher Tabelle die Vergütung erfolgen soll. Die Modelle haben folgende Namen:

- a) Modell 1, „Entgelterhöhung“: 2,2 % mehr Gehalt
- b) Modell 2 „Zusätzlicher Erholungsurlaub“: 5 Tage mehr Urlaub

Das gewählte Modell gilt grundsätzlich unbefristet. Jeweils mit Antrag bis zum 30. Juni eines laufenden Jahres kann mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres zwischen den Modellen gewechselt werden. Ohne weitere Wahl verlängert sich das gewählte Modell

automatisch. Bei zukünftigen Anpassungen der Hausinternen Vereinbarungen erfolgt eine wertneutrale Anpassung.

Neueingestellte Mitarbeiterin/Mitarbeiter können sich die Richtwerttabelle aussuchen und profitieren von der Wahlfreiheit. Auszubildende und Aushilfskräfte, bspw. 450 € - Kräfte erhalten keine Wahlmöglichkeit und werden dem Modell „Entgelterhöhung“ zugeordnet. Sollte eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter kein Modell zur Arbeitszeit wählen, so greift automatisch das Modell „Entgelterhöhung“. Für Teilzeitbeschäftigte entsteht ein gleichwertiger Urlaubsanspruch entsprechend dem jeweils vereinbarten Teilzeitmodell.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, das Wahlmodell aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis oder Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind – ein zeitanteiliger Anspruch für die Zeit, für die noch kein Widerruf erklärt ist. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden dann standardmäßig dem Modell „Entgelterhöhung“ zugeordnet.

Die Zuordnung in die Tabelle erfolgt immer unter Berücksichtigung einer 39-Stunden Woche. Sollte eine höhere Stundenzahl (bspw. 40 – Stundenwoche) oder eine geringere Stundenzahl (bspw. Teilzeit mit 20 Wochenstunden) vereinbart sein, erfolgt eine prozentuale Erhöhung oder Absenkung des Monatsentgeltes. Der Stundensatz der zur Leistenden Arbeitsstunde bleibt damit unverändert. Diese Regelung gilt auch für bestehende Arbeitsverträge.

## Anlage 2

### Tätigkeitsfelder

#### Besitzstandsregelung

In voraussichtlich seltenen Fällen kann es durch die Neuordnung von Tätigkeiten in die Beispielsreihen der einzelnen Gruppen dazu kommen, dass sich Beschäftigte nach den Neuregelungen schlechter stellen, wenn z.B. jemand bisher höher eingruppiert wurde. In diesem Fall gilt folgende Besitzstandsregelung:

„Beschäftigten, die durch eine Neuordnung in den Tätigkeitsfeldern eine Verschlechterung erfahren, steht eine Besitzstandszulage zu, die sich aus der Differenz zwischen dem zum 01.01.2019 zustehenden bisherigen Tabellenentgelt und dem nach der neuen Regelung zustehenden Tabellenentgelt errechnet. Die Besitzstandszulage nimmt an den regelmäßigen Entgeltsteigerungen teil. Zukünftige Stufensteigerungen werden auf die Besitzstandszulage angerechnet.“

#### Gruppe A

- Einfache Tätigkeiten, die eine kurze Einarbeitung erfordern

z.B. Bote / Botin

PförtnerIn

FahrerIn

Reinigungskräfte

Bürohilfen

hauswirtschaftliche Hilfskräfte

#### Gruppe B

- Einfache Tätigkeiten, die mehr als eine kurze Einarbeitungszeit erfordern

- Tätigkeiten von pflegerischen oder betreuenden Hilfskräften ohne Ausbildung

z.B. Betreuungskräfte nach 43 b SGB XI

Pflegende Hilfskräfte

#### Gruppe C

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen erworben werden

z.B. KrankenpflegehelferIn mit staatlicher Anerkennung

AltenpflegehelferIn mit Ausbildung (mit staatlicher Anerkennung)

HeilerziehungspflegehelferIn

Gesundheits- und Pflegeassistenten

- Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierung erworben werden

z.B. KinderpflegerIn

HausmeisterIn (Handwerker)

HauswirtschafterIn

Koch/Köchin

Büroarbeiten (kaufmännische Ausbildung)

#### Gruppe D

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

z.B. KrankenpflegerIn

AltenpflegerIn

ErzieherIn

HeilerziehungspflegerIn

HauswirtschaftsleiterIn

Küchenleitung

TechnikerIn

PhysiotherapeutIn

ErgotherapeutIn

LogopädiIn

qualifizierte Verwaltungstätigkeit/Sachbearbeitung (z.B. BuchhalterIn, PersonalabrechnerIn)

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe E wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe D und der Gruppe E gezahlt.

z.B. Stationsleitung, Wohnbereichsleitung

### **Gruppe E**

- Tätigkeiten der Gruppe D mit Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden

z.B. Kindertagesstättenleitung

Pflegedienstleitung

Personalfachkauffrau, -mann

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung<sup>10</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

z.B. SozialpädagogInnen / SozialarbeiterInnen mit überwiegender Klientelarbeit

- besonders qualifiziert und überwiegend selbständig ausgeführte Verwaltungstätigkeiten

z.B. BilanzbuchhalterIn

EDV-SystemadministratorIn

ControllerIn

VerwaltungsleiterIn

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe F wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe E und der Gruppe F gezahlt.

z.B. Leitung von Kindertagesstätten ab 70 Plätzen

---

<sup>10</sup> Erläuterung Nr. 1

## Gruppe F

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung<sup>11</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden und sich durch die Bearbeitung schwieriger Grundsatzfragen und Planungsaufgaben und durch den Auftrag der Beratung mehrerer Einrichtungen oder einer größeren Zahl von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auszeichnen  
z.B. FachberaterIn

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung<sup>12</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden mit überwiegender Leitungsfunktion

z.B. PDL in großen Einrichtungen ab 100 Plätzen  
PDL im ambulanten Bereich ab 100 betreuten Personen  
SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen  
VerwaltungsleiterInnen größerer Einrichtungen

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe G wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe F und der Gruppe G gezahlt.

## Gruppe G und H

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung<sup>13</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

Die Einordnung in die Gruppe G oder H hängt von der Größe und der Verantwortung des übertragenen Arbeitsbereiches ab. Zu berücksichtigen sind z.B. der Umfang der übertragenen Entscheidungskompetenz in personellen, fachlichen und finanziellen Angelegenheiten, Umfang der übertragenen Verantwortung, Größe und Schwierigkeit des übertragenen Aufgabengebietes.

Übertragene Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe H wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe G und der Gruppe H gezahlt.

## Erläuterungen

### Nr. 1

Eine abgeschlossene Hochschulausbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG (Hochschulrahmengesetz) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“, oder ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Der Studiengang muss mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert haben und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern ohne Praxissemester oder Prüfungssemester vorschreiben. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. Gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

<sup>11</sup> Erläuterung Nr. 1

<sup>12</sup> Erläuterung Nr. 1

<sup>13</sup> Erläuterung Nr. 2

**Nr. 2**

Wissenschaftliche Hochschulausbildung (Gruppen G und H): Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen, sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung beendet worden ist. Der Studiengang muss mindestens das Zeugnis einer Hochschulreife (allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert haben und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern ohne Praxissemester oder Prüfungssemester vorschreiben. Er muss außerdem nach den Regeln des Akkreditierungsrates akkreditiert sein.



## Anlage 3

### Fahrgeldzuschuss

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach der Probezeit und nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen ergänzend zu ihrem Entgelt einen monatlichen Fahrgeldzuschuss sofern eine relevante Entfernung zwischen Arbeitsort und Wohnort vorliegt. Eine relevante Entfernung im vorgenannten Sinne liegt vor, wenn die Postleitzahl des Arbeitsortes und von der des Wohnortes abweicht. Die Höhe des Fahrgeldzuschusses richtet sich nach dem Preis einer HVV Karte im Abonnementbezug per 01.01.2020 für Angestellte und für die Tarifzonen, die für Fahrten zwischen dem Arbeitsort und dem Wohnort zu durchfahren sind. Für die Gewährung eines Fahrgeldzuschusses ist die Anschaffung einer HVV Karte keine Voraussetzung. Eine Gewährung eines Fahrgeldzuschusses für eine HVV Karte über 4 Tarifzonen oder dem Großbereich hinaus ist nicht möglich, es sei denn, eine andere Tarifzone wird auf Verlangen des Arbeitgebers notwendig. Etwaige Steuern und Abgaben sind von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tragen. Unter Umständen ist der Fahrgeldzuschuss sozialversicherungsbeitrags- und steuerfrei. Für die steuer- und sozialversicherungsfreie Auszahlung des Zuschusses muss ab dem ersten Monat der Auszahlung des Fahrgeldzuschusses und anschließend jährlich, jeweils bis zum 15.01., bei der Personalabteilung ein Nachweis über ein bestehendes HVV-Abo eingereicht werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, der Personalabteilung eine eventuelle Beendigung des Abos umgehend schriftlich mitzuteilen. Erfolgt dies nicht, haftet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für ggf. entstehenden Schaden.

Der Fahrgeldzuschuss bemisst sich ausschließlich nach den HVV Abo Preisen per 01.01.2020, wie sie in der nachfolgenden Tabelle wiedergegeben sind. Preiserhöhungen des HVV führen nicht zu einer Erhöhung des Fahrgeldzuschusses. Der Arbeitgeber behält sich allerdings das Recht vor, zu prüfen, ob der Fahrgeldzuschuss im Falle einer Preiserhöhung ebenfalls erhöht werden kann. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

Stand der HVV Abo Preise per 01.01.2020:

Tarifzone	Angestellte
1 Tarifzone nur außerhalb Großbereich	43,50 €
2 Tarifzonen	56,90 €
3 Tarifzonen	79,50 €
4 Tarifzonen oder Großbereich	91,10 €

Auszubildende erhalten keinen Fahrgeldzuschuss. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist so bemessen, dass keine zusätzlichen Zuschüsse gewährt werden. Allerdings ist es auf Antrag möglich, dass der Arbeitgeberanteil eines Bonustickets in Höhe von 20,00 € pro Monat übernommen wird, wenn der Nachweis über ein entsprechendes Abo geführt wird. Auszubildende sind verpflichtet, der Personalabteilung eine eventuelle Beendigung des Abos umgehend schriftlich mitzuteilen. Erfolgt dies nicht, haftet der/die Auszubildende für ggf. entstehenden Schaden.

Bei Aushilfen (u.a. 450 € - Kräften) ist im Stundenlohn ein entsprechendes Fahrgeld bereits enthalten, sodass kein ergänzender Fahrgeldzuschuss gewährt wird.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Gewährung des Fahrgeldzuschusses aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis oder Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder

teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind – ein zeitanteiliger Anspruch für die Zeit, für die noch kein Widerruf erklärt ist. Die Gewährung des Fahrgeldzuschusses ist für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2021 befristet. Der Arbeitgeber wird vor Ablauf des Zeitraums entscheiden, ob und ggf. in welcher Höhe nach Ablauf des Zeitraums der Fahrgeldzuschuss weiterhin gewährt wird.

#### **Anlage 4**

##### **Betriebliche Altersvorsorge – gilt nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hartwig-Hesse-Stiftung**

Seit 01.01.2013 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Probezeit und nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge. Dabei wird im Rahmen einer Direktversicherung ein individueller Vertrag für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter mit dem WWK Pensions Management abgeschlossen. Dieser Vertrag wird automatisch nach Beendigung der Probezeit erstellt. Für Teilzeitbeschäftigte (unter 30-Wochenstunden) wird ein monatlicher Betrag von 25 Euro und für Vollzeitbeschäftigte (ab 30-Wochenstunden) ein Betrag von 35 Euro zusätzlich zum Entgelt gezahlt. Näheres regelt der individuelle Vertrag zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Arbeitgeber und WWK.

Zudem können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen eigenständigen, von der Einzahlung des Arbeitgebers unabhängigen, Zusatzversorgungsvertrag im Rahmen der Entgeltumwandlung schließen. Hierfür bietet die WWK besondere Konditionen.

Es ist nicht Voraussetzung für den Beitrag des Arbeitgebers, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen zusätzlichen Vorsorgevertrag abschließt.

Auszubildende erhalten ebenfalls diese Leistungen. Für Aushilfen wird keine betriebliche Altersvorsorge gewährt.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Gewährung des monatlichen Beitrags zur Direktversicherung aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis oder Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind – ein zeitanteiliger Anspruch für die Zeit, für die noch kein Widerruf erklärt ist.

## **Anlage 5**

### **Sonderzahlungen**

**Die Stiftungen leisten im Laufe eines Jahres Sonderzahlungen, sofern die zurückliegenden Jahre betrachtet werden.**

Ein Anspruch auf Sonderzahlungen, Erfolgsprämien, Weihnachts- oder Urlaubsgeld besteht derzeit nicht. Sollten solche Leistungen durch den Arbeitgeber in der Zukunft gewährt werden, ohne dass die Gewährung aufgrund einer Zusage erfolgt, entsteht daraus auch bei mehrmaliger Gewährung kein Rechtsanspruch auf derartige Leistungen für die Zukunft, weder dem Grunde noch der Höhe nach. Vielmehr entscheidet der Arbeitgeber jeweils neu, ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe solche Sonderleistungen gewährt werden.

Auszubildende erhalten ebenfalls diese Leistungen. Bei Aushilfen sind im Stundenlohn Sonderzahlungen bereits enthalten, sodass keine ergänzende Zahlung erfolgt.

## **Anlage 6**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach der Probezeit ergänzend zu ihrem Entgelt monatlich Vermögenswirksame Leistungen (VWL), sofern diese beim Arbeitgeber beantragt werden. Hierfür ist ein entsprechender Vertrag zur Vermögensbildung vorzulegen. Der Zuschuss der Hartwig-Hesse-Stiftung beläuft sich auf 6,65 € monatlich. Teilzeitkräfte erhalten diesen Zuschuss ratierlich.

Auszubildende erhalten ebenfalls diese Leistungen. Bei Aushilfen ist im Stundenlohn eine entsprechende Sonderzahlung bereits enthalten, sodass keine ergänzende Zahlung erfolgt.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis, Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen erfüllt sind – ein zeitanteiliger Anspruch für die Zeit, für die noch kein Widerruf erklärt ist.

## Anlage 7

### Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Der Arbeitgeber zahlt jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter für die Nutzung von Sportangeboten (Fitnessstudio, Sportverein, Sportkurse) monatlich 30 € Zuschuss (brutto) zum Gehalt.

Um den Zuschuss zu erhalten, muss in der Personalabteilung ein entsprechender Nachweis über die Mitgliedschaft eingereicht werden. Auch kann eine vergünstigte Mitgliedschaft beim Fitnessstudioanbieter „McFit“ über die Personalabteilung angefragt werden.

Ab vollendetem 35. Lebensjahr hat jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter alle zwei Jahre einen Anspruch auf eine Vorsorgeuntersuchung bei seinem Hausarzt. Zusätzlich übernimmt die Stiftung ab für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ab vollendetem 40. Lebensjahr eine zusätzliche Untersuchung beim Hausarzt. Auch dies kann alle zwei Jahre in Anspruch genommen werden, sodass insgesamt eine jährliche Vorsorgeuntersuchung stattfinden kann. Bei der zusätzlichen Untersuchung soll ein besonderer Fokus auf die Erhaltung der Arbeitskraft gelegt werden. Zur Kostenübernahme hat der Arbeitgeber Anfang 2018 entsprechende Vordrucke über die Personalabteilung erstmalig verteilt. Anfang 2020 erfolgte der erneute Versand für den Zeitraum 2020 bis 2021.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Gewährung dieser Zuschüsse aus sachlichem Grund, insbesondere bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe wie einem negativen Ergebnis, Unterschreiten bzw. Nichterreichen der prognostizierten Entwicklung, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen. Erfolgt der Widerruf während des Kalenderjahres, entsteht – wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen

*Auszubildende und Aushilfen, wie 450 €- Kräfte haben auch Anspruch auf diese Leistungen.*

## Anlage 8

### Gehälter Auszubildende

Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger  
(Ab 2020 auch Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann)

- Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre
- Ausbildungsvergütungen Stand 01.01.2021:
- Ausbildungsvergütung 1. Ausbildungsjahr: 1.130,00 €
- Ausbildungsvergütung 2. Ausbildungsjahr: 1.209,33 €
- Ausbildungsvergütung 3. Ausbildungsjahr: 1.337,12 €

Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin/  
zum Gesundheits- und Pflegeassistenten

- Ausbildungsdauer beträgt zwei Jahre
- •Ausbildungsvergütungen Stand: 01.08.2021<sup>14</sup>
- Ausbildungsvergütung 1. Ausbildungsjahr: 1.085,00 € (bis 31.07. 1.056,10 €)
- Ausbildungsvergütung 2. Ausbildungsjahr: 1.145,00 € (bis 31.07. 1.126,20 €)

---

<sup>14</sup> Auszubildende zum / zur Gesundheits- und Pflegeassistentin / Pflegeassistenten zahlen ein Schulgeld ca. 120 € monatlich direkt an die Schule. Das Schulgeld ist bereits in der Ausbildungsvergütung inkludiert.