

# TV ASD

## - Ambulante Soziale Dienste -

vom 4. Juli 1996

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 21  
vom 17. Februar 2023

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
- Landesbezirk Hamburg -

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion  
[ehemals: dbb tarifunion]

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1

### Geltungsbereich

#### **Fassung des Absatzes 1 in der Zeit vom 1. April 2023 bis 30. April 2023:**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der ASB Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH - mit Ausnahme der Abteilung Kinder und Jugend und der Abteilung Geflüchteten- und Wohnungslosenhilfe - als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. tätig sind, sowie für Personen, die bei der Vorgenannten in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden (Auszubildende).

#### **Fassung des Absatzes 1 ab 1. Mai 2023:**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der ASB Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH - mit Ausnahme der Abteilung Kinder und Jugend und der Abteilung Geflüchteten- und Wohnungslosenhilfe - oder der vhw Ambulanter Dienst GmbH als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. tätig sind, sowie für Personen, die bei den Vorgenannten in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden (Auszubildende).
- (2) Bezeichnungen für weibliche oder männliche Personen, die in diesem Tarifvertrag verwandt werden, gelten für alle Personen (männlich, weiblich, divers) gleichermaßen, soweit sie nicht geschlechtsspezifisch benutzt werden.
- (3) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen sind die Leistungen nach diesem Tarifvertrag entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Regelarbeitszeit zur Regelarbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmerin zu kürzen.

### **Abschnitt I - Arbeitnehmer**

## § 2

### **Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

- (2) Ist die Arbeitnehmerin aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit.

### § 3

#### Rechte und Pflichten

- (1) <sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. <sup>2</sup> Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>3</sup> Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat die ihr nach dem Arbeitsvertrag übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup> Sie hat sich dabei so zu verhalten, dass der Arbeitgeber keinen Schaden erleidet. <sup>3</sup> Sie muss sich durch ihr gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung bekennen.
- (3) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen, wenn sie nicht, ihr erkennbar, den Strafgesetzen zuwiderlaufen.
- (4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Rufbereitschaft in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.
- (5) <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. <sup>2</sup> Werden der Arbeitnehmerin Belohnungen oder Geschenke in bezug auf ihre Tätigkeit angeboten, so hat sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich unaufgefordert mitzuteilen.
- (6) Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Verschwiegenheit zu bewahren.
- (7) <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup> Soll die Arbeitnehmerin versetzt oder länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie vorher zu hören.
- (8) <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen des Arbeitgebers ihren Gesundheitszustand und ihre Arbeitsfähigkeit durch das Zeugnis eines vom

Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. <sup>2</sup> Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

- (9) Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf die Arbeitnehmerin nur mit Zustimmung ihres Arbeitgebers ausüben.

ANNE

## § 4

### Arbeitszeitregelungen

(1) [1] Die Arbeitszeit wird im Rahmen des Dienstplanes unter Beachtung des Gesundheitsschutzes im Interesse der Arbeitnehmerinnen und des Arbeitgebers flexibel gestaltet.

[2] Die Regelarbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt ausschließlich der Pausen 2.028 Stunden, in Schaltjahren 2036 Stunden im Kalenderjahr.

[3] Von der Regelarbeitszeit werden abgezogen die Zeiten des Erholungsurlaubes, der Wochenfeiertage, ggf. einer Arbeitsunfähigkeit, eines Sonderurlaubes und einer Arbeitsbefreiung nach § 7 pro Tag mit 1/260 der jährlichen Regelarbeitszeit.

[4] Der Stand der geleisteten Arbeitszeit im Kalenderjahr wird der Arbeitnehmerin auf Wunsch quartalsweise mitgeteilt.

[5] <sup>1</sup> Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschulden werden auf einem Arbeitszeitkonto geführt. <sup>2</sup> Arbeitszeitguthaben wird zum Ende jedes Kalenderjahres auf ein Freizeitkonto gebucht. <sup>3</sup> Arbeitszeitschulden werden in das nächste Kalenderjahr übertragen.

[6] <sup>1</sup> Auf das Arbeitszeitkonto werden monatlich Arbeitszeitguthaben, über die nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung frei verfügt werden darf, bzw. Arbeitszeitschulden, die bei einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin 60 Stunden (bei einer Teilzeitbeschäftigten zeitratierlich), nicht überschreiten dürfen, gebucht. <sup>2</sup> Im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen oder auszuzahlen.

[7] <sup>1</sup> Dem Freizeitkonto werden zum Ende jedes Kalenderjahres Arbeitszeitguthaben und der nach den Voraussetzungen des § 13 Abs. 6 Unterabs. 2 S. 1 noch bestehende Urlaubsanspruch gutgeschrieben. <sup>2</sup> Das Freizeitkonto stellt ein unverfallbares Wertguthaben iSd. SGB IV dar.

[8] <sup>1</sup> Über das Freizeitkonto kann die Arbeitnehmerin nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung frei verfügen. <sup>2</sup> Einen Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto hat die Arbeitnehmerin frühzeitig schriftlich zu beantragen mit einer Frist bis zum 10. des Vormonats

für einen Freizeitausgleich

ab Frist

drei Tagen  
einer Woche  
zwei Wochen  
einen Monat  
zwei Monate

fünf Tage,  
drei Wochen,  
zwei Monate,  
drei Monate,  
vier Monate.

[9] <sup>1</sup> Eine Auszahlung von Arbeitszeitguthaben vom Freizeitkonto ist vorbehaltlich abweichender Regelungen der Betriebsvereinbarung nach Unterabs. 10 nicht möglich. <sup>2</sup> Arbeitszeitguthaben vom Freizeitkonto kann nur zum Freizeitausgleich auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. <sup>3</sup> Im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis kann das Freizeitkonto bis zur Beendigung ausgeglichen oder nach § 7f SGB IV übertragen werden.

[10] Einzelheiten zu den Unterabs. 5 bis 9 werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(1a) Abweichend von Absatz 1 wird für im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen einzelvertraglich eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart.

## (2) Definitionen

[1] **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen und Sonnabenden.

[2] <sup>1</sup> **Arbeitstage** sind alle Kalendertage, an denen die Arbeitnehmerin dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder die Arbeitnehmerin aus anderen Gründen (z.B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, Freistellung, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat. <sup>2</sup> In der Regel soll die Arbeitszeit auf fünf Werktagen in der Woche verteilt werden.

[3] **Dienstplanmäßige Arbeitszeit** ist die für den Arbeitstag im Rahmen der Regelarbeitszeit nach Abs. 1 nach dem Dienstplan festgelegte Arbeitszeit.

[4] **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

[5] <sup>1</sup> **Rufbereitschaft** leistet, wer sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup> Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 20 v.H. als Arbeitszeit gewertet. <sup>4</sup> Während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird zusätzlich als Arbeitszeit gewertet.

[6] **Überstunde** ist jede Stunde, die über die Regelarbeitszeit nach Abs. 1 Unterabs. 2 hinausgeht.

[7] **Woche** ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24 Uhr.

[8] <sup>1</sup> Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. <sup>2</sup> Der Einsatz in den verschiedenen Schichtarten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) muss etwa gleichgewichtig erfolgen.

- (3) <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. <sup>2</sup> Arbeitsplatz ist jeweils auch die Wohnung des zu betreuenden Patienten. <sup>3</sup> Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. <sup>4</sup> Sonderfälle werden betrieblich geregelt.
- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

## § 5

### Bezügegrundlagen

- (1) <sup>1</sup> Die Bezüge werden nach der Tätigkeit (Bezügegruppen) bemessen. <sup>2</sup> Sie werden für den Kalendermonat berechnet (Bezügezeitraum). <sup>3</sup> Die Bezügegruppen und die Monatsbezüge ergeben sich jeweils aus den entsprechenden Anlagen zu diesem Tarifvertrag. <sup>4</sup> Der Bezügezeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.
- (2) Die Monatsbezüge sind am Letzten eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen.

- (3) <sup>1</sup> Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, werden die Bezüge anteilig gezahlt. <sup>2</sup> Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169 der Monatsbezüge.

## § 6

### Zeitzuschläge

- (1) <sup>1</sup> Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

- |  |          |
|--|----------|
| a) für Arbeit an Sonntagen   | 35 v.H., |
| b) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Freizeitausgleich   | 45 v.H., |
| c) für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag, ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag, jeweils ohne Freizeitausgleich | 30 v.H., |
| d) für Nacharbeit  | 25 v.H., |
| e) für Überstunden   | 20 v.H., |
| f) für das Holen aus dem Frei  | 15 v.H.  |

Ab 1. Februar 2022  
statt 15 v.H.:  
50,00 EUR für den Einsatz  
von Montag bis Freitag

70,00 EUR für den Einsatz  
an einem Samstag

100,00 EUR für den Ein-  
satz an einem Sonntag  
bzw. einem Feiertag.

<sup>2</sup> Alle Zeitzuschläge werden ausgezahlt. <sup>3</sup> Die Arbeitnehmerin kann beantragen, dass Zeitzuschläge faktorisiert und auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. a bis c wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag faktorisiert.



## § 7

### Bezügefortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung der Bezüge nach § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau des Arbeitnehmers/der Lebenspartnerin der Arbeitnehmerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag
  - b) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
  - c) 10-, 25-, 40-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
  - d) Schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 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 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn die Arbeitnehmerin 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 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Arbeitnehmerin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- e) Ärztliche Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten.

(2) <sup>1</sup> 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 der Monatsbezüge nur insoweit, als die Arbeitnehmerin nicht Ansprüche auf Ersatz der Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup> Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe eines Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup> Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) <sup>[1]</sup> Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

<sup>[2]</sup> <sup>1</sup> In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. <sup>2</sup> Begründete Fälle können auch solche Anlässe sein, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) <sup>[1]</sup> Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen in den satzungsgemäß gebildeten Organen und Gremien der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Bezügefertzahlung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

<sup>[2]</sup> Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Bezügefertzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

## § 8

### Bezüge im Krankheitsfalle

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat sie sich bei einer nicht genehmigten Tätigkeit zugezogen. <sup>2</sup> Hat ein Träger der Sozialversicherung, eine Versorgungsbehörde oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur verordnet, steht eine solche Kur einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung gleich. <sup>3</sup> Als Krankenbezüge werden die Monatsbezüge gezahlt.

## § 9

### Jahressonderzahlung

- (1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup> Die Jahressonderzahlung wird in Höhe von 84,0 v. H. der Monatsbezüge gezahlt. <sup>2</sup> Die Auszahlung erfolgt mit den Novemberbezügen. <sup>3</sup> Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht in Höhe von 1/12 nur für volle Kalendermonate, für die die Arbeitnehmerin Anspruch auf Monatsbezüge, Urlaubsbezüge oder Krankenbezüge hat. <sup>4</sup> Ändern sich im Laufe des Kalenderjahres die Monatsbezüge, wird die Jahressonderzahlung monatsbezogen nach der Höhe der Monatsbezüge am jeweiligen Monatsersten berechnet.
- (3) Die Auszahlung der Jahressonderzahlung kann durch betriebliche Vereinbarung abweichend von Absatz 2 Satz 2 geregelt werden.

## § 10

### Jubiläumszuwendungen

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 10 Jahren	EUR 255,56,
von 25 Jahren	EUR 511,29,
von 40 Jahren	EUR 766,94.
- (2) § 1 Absatz 3 gilt nicht.

## § 11

### Vermögenswirksame Leistungen / Fahrkostenzuschuss

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin erhält als vermögenswirksame Leistung in jedem vollen Monat der Betriebszugehörigkeit EUR 19,94. <sup>2</sup> Anstelle dieser Leistung kann der Arbeitnehmerin auf Antrag auch ein Betrag in Höhe von EUR 25,00 als Fahrkostenzuschuss zum Deutschlandticket als Jobticket des Hamburger-Verkehrs-Verbundes gewährt werden. <sup>3</sup> § 1 Abs. 3 TV ASD findet auf Satz 2 keine Anwendung.

## § 12

### Sterbegeld

- (1) Hinterlässt die Arbeitnehmerin einen Ehegatten oder unterhaltsberechtigte Kinder, so sind die Monatsbezüge für den Sterbemonat und nach mehr als dreijähriger Beschäftigungszeit bis zum Ende des folgenden Monats als Sterbegeld weiterzuzahlen.
- (2) Bei tödlichen Arbeitsunfällen sind unabhängig von der Beschäftigungszeit die Monatsbezüge für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate fortzuzahlen.
- (3) Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

## § 13

### Erholungsurlaub

- (1) <sup>[1]</sup> Die Arbeitnehmerin, auch die teilzeitbeschäftigte, hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung der Monatsbezüge, der in der Fünftagewoche 30 Arbeitstage beträgt.  
  
<sup>[2]</sup> Die Arbeitnehmerin erhält für jeden Urlaubstag den auf einen Arbeitstag entfallenden Anteil der Monatsbezüge und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.
- (2) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht bzw. vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs.
- (3) <sup>1</sup> Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup> Der Urlaub, der für dasselbe Urlaubsjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist oder abzugelten ist, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.
- (4) Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten bei dem Arbeitgeber, bei Jugendlichen von drei Monaten, geltend gemacht werden.

- (5) Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
- (6) [1] <sup>1</sup> Der Urlaub ist bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres anzutreten. <sup>2</sup> Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. Dezember angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. <sup>3</sup> In persönlich begründeten Ausnahmefällen kann auf Antrag der Arbeitnehmerin eine Übertragung des Urlaubs bis zum 30. April erfolgen. <sup>4</sup> Sonst verfällt er.
- [2] <sup>1</sup> Abweichend von Unterabs. 1 wird der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsanspruch nach Abs. 1, der bis zum 31. Dezember aus betrieblichen Gründen nicht genommen wird, dem Freizeitkonto gutgeschrieben. <sup>2</sup> Für die Inanspruchnahme gilt § 4 Abs. 1 Unterabs. 8.
- (7) [1] <sup>1</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. <sup>2</sup> Soweit das nicht möglich ist, werden für jeden abzugeltenden Urlaubstag die anteiligen Monatsbezüge gezahlt. <sup>3</sup> Die Abgeltung unterbleibt, wenn die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis übertritt und der neue Arbeitgeber sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.
- [2] Ist der Arbeitnehmerin wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.
- (8) Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

## § 13a

### Zusatzurlaub

Die Arbeitnehmerin erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

220 Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr	2 Arbeitstage,
330 Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr	3 Arbeitstage,
450 Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

## § 14

### Sonderurlaub

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Bezügefortzahlung Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. <sup>2</sup> Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## § 15

### Kündigung

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum 15. oder zum Monatschluss.

- (2) Im übrigen betragen die Kündigungsfristen vier Wochen zum 15. oder zum Monatsschluss, nach einer Beschäftigungszeit

bis zu 5 Jahren	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
von mindestens 15 Jahren	9 Monate,
von mindestens 20 Jahren	12 Monate.

- (3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (4) <sup>1</sup> Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden. <sup>2</sup> Lehnt die Arbeitnehmerin die Fortsetzung ihrer Tätigkeit zu den ihr angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Absatz 2) als vertragsmäßig aufgelöst. <sup>3</sup> Das Kündigungsschutzgesetz bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup> Kündigungen bedürfen der Schriftform. <sup>2</sup> Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden.

## § 16

[Frei aus redaktionellen Gründen]

## § 17

### Beendigung / Ruhen des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ferner, wenn der Arbeitnehmerin der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Arbeitnehmerin eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup> Die Arbeitnehmerin hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des

Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup> Liegt im Zeitpunkt der Be- endigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. <sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup> In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

- (3) <sup>1</sup> Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten des Amtsarztes bekannt gegeben worden ist, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (4) Wird die Erwerbsminderungsrente vom Rentenversicherungsträger rückwirkend festgestellt, wird der gesetzliche Urlaubsanspruch abgegolten; § 13 Abs. 7 gilt nicht.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (6) <sup>1</sup> Soll der Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.



## § 18

### Ausschlussfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach diesem Tarifvertrag richten, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

## § 18 a

### Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010 findet in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (2) <sup>1</sup> Für Arbeitnehmerinnen, mit denen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis geschlossen wurde, das vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat, gilt folgendes: <sup>2</sup> Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 findet in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. <sup>3</sup> Abweichend davon kann Altersteilzeitarbeit nur für eine Höchstdauer von sechs Jahren vereinbart werden. <sup>4</sup> Arbeitnehmerinnen, die vor dem 1. Juli 1996 eingestellt worden sind und auf deren Arbeitsverhältnis der MTV Angestellte bzw. der MTV Arbeiter II Anwendung gefunden hat, können bis zum 31. Dezember 2006 beantragen, Altersteilzeitarbeit auch über sechs Jahre hinaus entsprechend den Regelungen des TV ATZ in seiner jeweils geltenden Fassung auszuüben.

## § 18 b

### Öffnungsklausel zur betrieblichen Altersversorgung

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile ihres Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.

## **Abschnitt II - Auszubildende**

### **§ 19**

#### **Geltungsbereich**

Die Regelungen des Abschnittes I dieses Tarifvertrages gelten sinngemäß auch für Auszubildende, soweit in den jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften bzw. nachfolgend nichts anderes geregelt ist.

### **§ 20**

#### **Wöchentliche Ausbildungszeit**

<sup>1</sup> Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit der Auszubildenden / Schülerinnen in der Altenpflege, die nicht unter das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) fallen, beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> Bei einem Einsatz in weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen gilt die wöchentliche Arbeitszeit der jeweiligen Einrichtung.<sup>3</sup> Für die Berechnung des Durchschnitts der Ausbildungszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen. <sup>4</sup> § 4 Abs. 1 findet auf Auszubildende keine Anwendung.

### **§ 21**

#### **Ausbildungsentgelt**

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

für Auszubildende:

im ersten Ausbildungsjahr	EUR 1.153,72
im zweiten Ausbildungsjahr	EUR 1.207,66
im dritten Ausbildungsjahr	EUR 1.257,14
im vierten Ausbildungsjahr	EUR 1.325,80

und

für Auszubildende in der Pflege:

im ersten Ausbildungsjahr	EUR 1.296,76
im zweiten Ausbildungsjahr	EUR 1.367,36
im dritten Ausbildungsjahr	EUR 1.482,84.

- (2) Das Ausbildungsentgelt wird zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Arbeitnehmern des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

## § 22

### Unständige Bezügebestandteile

<sup>1</sup> Für die Ausbildung an Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und in der Nacht gelten die für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß. <sup>2</sup> Zeitzuschläge werden abweichend von § 6 Abs. 1 ausgezahlt.

## § 23

### Vermögenswirksame Leistungen / Fahrkostenzuschuss

Weitergehendes wird betrieblich geregelt.

## § 24

### Nichtanwendung von Regelungen des Abschnitts I - Arbeitnehmer

Die §§ 12, 15, 16, 17, 18a, und 18b finden auf Auszubildende keine Anwendung.

### **Abschnitt III - Schlussbestimmungen**

#### **§ 25**

##### **Übergangsvorschriften**

Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 1. Juli 1996 eingestellt worden sind und auf deren Arbeitsverhältnis der MTV Angestellte bzw. der MTV Arbeiter II Anwendung gefunden hat, gilt dieser Tarifvertrag mit folgenden Maßgaben:

- (1) <sup>[1]</sup> Die Arbeitnehmerin, die für den Monat Juni 1996 eine höhere Vergütung (Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage) als die ihr ab 1. Juli 1996 nach diesem Tarifvertrag zustehenden Monatsbezüge erhalten hat, erhält eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. <sup>2</sup> Die Ausgleichszulage gilt als Bestandteil der Monatsbezüge.  
  
<sup>[2]</sup> Entfallen die Voraussetzungen für einen in der Ausgleichszulage enthaltenen ehe- oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Ausgleichszulage entsprechend.  
  
<sup>[3]</sup> <sup>1</sup> Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um 1/3 jeder nach dem 1. Juli 1996 eintretenden Erhöhung der Monatsbezüge. <sup>2</sup> Die Verminderung unterbleibt für die Erhöhungen der Monatsbezüge zum 1. Januar 2003 und zum 1. Januar 2004.
- (2) Für die Zahlung der Krankenbezüge findet abweichend von § 8 das bisherige Recht in der jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung, mit der Maßgabe, dass die am 30. Juni 1996 erreichten Bezugsfristen gelten und Bemessungsgrundlage die Monatsbezüge nach diesem Tarifvertrag sind.

#### **§ 26**

##### **Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1996 in Kraft. <sup>2</sup> Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2000, schriftlich gekündigt werden. <sup>3</sup> Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrages, in Verhandlungen einzutreten, um wettbewerbsfähige tarifliche Strukturen zu erhalten und insbesondere grundsätzliche Probleme bei Anwendung der Arbeitszeitregelungen zu bereinigen.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können die Monatsbezüge der Anlagen ASD 2, ASD 3 und ASD 4 sowie das Ausbildungsentgelt nach § 21 mit einer Frist

von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 2024, schriftlich gekündigt werden.

AMVH

**Frei aus redaktionellen Gründen**

## Anlage ASD 1

### Sonderregelungen

#### für Arbeitnehmerinnen

#### der ASB Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH - mit Ausnahme der Abteilung Kinder und Jugend und der Abteilung Geflüchteten- und Wohnungslosenhilfe -

##### Nr. 1

##### Zu § 4 - Arbeitszeitregelungen

[Frei aus redaktionellen Gründen]

##### Nr. 2

##### Zu § 19 - Übergangsvorschriften

Für Arbeitnehmerinnen, die vor dem 1. Januar 2003 eingestellt worden sind und auf deren Arbeitsverhältnis der MTV Angestellte bzw. der MTV Arbeiter II Anwendung gefunden hat, gilt dieser Tarifvertrag mit folgenden Maßgaben:

- (1) [1] <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin, die für den Monat Dezember 2002 eine höhere Vergütung (Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage und Schichtzulage) als die ihr ab 1. Januar 2003 nach diesem Tarifvertrag - abzüglich der linearen Veränderung der Monats Tabellenbezüge zum 1. Januar 2003 in Höhe von 2 v.H. - zustehenden Monatsbezüge erhalten hat, erhält eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. <sup>2</sup> Die Ausgleichszulage gilt als Bestandteil der Monatsbezüge.
  - [2] Entfallen die Voraussetzungen für einen in der Ausgleichszulage enthaltenen ehe- oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Ausgleichszulage entsprechend.
  - [3] Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um 1/3 jeder nach dem 1. Januar 2005 eintretenden Erhöhung der Monatsbezüge.
- (2) Für die Zahlung der Krankenbezüge findet abweichend von § 8 das bisherige Recht in der jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung, mit der Maßgabe, dass die am 31. Dezember 2002 erreichten Bezugsfristen gelten

und Bemessungsgrundlage die Monatsbezüge nach diesem Tarifvertrag sind.

- (3) Überstunden und im Rahmen der Arbeitszeitregelung mehr geleistete Stunden, die nach bisherigem Recht bis zum 1. Mai 2003 angefallen und noch nicht ausgeglichen worden sind, werden dem Freizeitkonto nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 5 gutgeschrieben.

ANNE



**Anlage ASD 2**

**Bezügegruppentabelle für die Pflegebereiche**

**gültig ab 1. April 2023**

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jahren*</b>	<b>Nach 5 Jahren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B.0</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Haushaltshilfen	---	2.333,62	2.377,26	2.420,90	2.517,73
2. Hauswirtschaftshilfe in ambulant betreuten Wohngemeinschaften und Tagespflegeeinrichtungen					
3. Servicekraft in stationärer Wohneinrichtung					
4. Fahrerin Tagespflege					
<b>B 1</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Pflegehelferin mit entsprechender Tätigkeit	2.469,42	2.592,90	2.641,40	2.689,89	2.797,49
2. Betreuungskraft nach § 43b SGB XI					
3. Betreuungskraft im Service Wohnen					
4. Mitarbeiterin in der Hausnotruf-Bereitschaft					

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jahren*</b>	<b>Nach 5 Jahren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B 2</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Pflegehelferin mit einer mindestens 300 Stunden umfassenden fachbezogenen Ausbildung und verwaltungseigener Prüfung sowie entsprechender Tätigkeit	2.689,89	2.848,65	2.905,98	2.963,28	3.081,81
2. Betreuungskraft im Service Wohnen mit mindestens einjähriger Ausbildung als Kranken- und Altenpflegehelferin					
3. Mitarbeiterin im Hausnotruf-Vertrieb					
<b>B 3</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Kranken- und Altenpflegerin mit mindestens einjähriger Ausbildung, staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit	2.910,37	3.174,97	3.307,29	3.439,58	3.577,17
2. Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit					
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Kranken- und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung					
4. Haus- und Familienpflegerin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit					
5. Mitarbeiterin im Hausnotruf-Vertrieb, deren Tätigkeit sich durch Art und Schwierigkeit aus der Bezügegruppe B 2 heraushebt					
6. Zentralistin Haus- und Pflegenotruf					
7. Leitung Soziale Betreuung					

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jahren*</b>	<b>Nach 5 Jahren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B 4</b>  1. Pflegefachkraft (Altenpflege / Kinderkrankenpflege / Krankenpflege) mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit  2. Zentralistin Haus- und Pflegenotruf, deren Tätigkeiten sich durch Art und Schwierigkeit aus der Bezügegruppe B 3 heraushebt	Stufe 1  3.263,17	Stufe 2  3.527,74	Stufe 3  3.660,04	Stufe 4  3.792,32	Stufe 5  3.944,02
<b>B 4a</b>  Pflegefachkraft (nach B 4) mit staatlich anerkannter Zusatzqualifikation (Gerontopsychiatrische Pflege, Palliativfachkraft, Praxisanleiterin, Wundmanagerin / Dekubitusexpertin) oder als Casemanagerin und entsprechender Tätigkeit	Stufe 1  3.439,56	Stufe 2  3.704,13	Stufe 3  3.836,42	Stufe 4  3.968,71	Stufe 5  4.127,46
<b>B 5</b>  1. Einsatzleitung und stellvertretende Pflegedienstleitung ohne entsprechende Zusatzausbildung  2. Teamleitung in ambulant betreuten Wohngemeinschaften  3. Wohnbereichsleitung	Stufe 1  3.615,96	Stufe 2  3.880,53	Stufe 3  4.012,80	Stufe 4  4.145,09	Stufe 5  4.310,90

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jahren*</b>	<b>Nach 5 Jahren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B 6</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Stellvertretende Pflegedienstleitung mit staatlicher Anerkennung zur Pflegedienstleitung - Fußnote 1 -	3.902,56	4.136,29	4.248,74	4.361,19	4.535,64
2. Stellvertretende Leiterin Haus- und Pflegenotruf					
<b>B 7</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
1. Pflegedienstleitung mit staatlicher Anerkennung - Fußnote 2 -	4.189,19	4.392,00	4.484,62	4.577,23	4.760,33
2. Leiterin Haus- und Pflegenotrufs - Fußnote 2 -					
3. Qualitätsbeauftragte Ambulante Pflege					
<b>B 8</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Leiterin einer Pflegeeinrichtung	4.762,42	5.027,05	5.115,23	5.203,41	5.411,55

\*Die erste Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 3, ansonsten jeweils Stufe 2) kann nach zweijähriger (bei B.0 nach dreijähriger) Bewährung in der jeweiligen Grundbezügegruppe erreicht werden, die jeweils zweite Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 4, ansonsten jeweils Stufe 3) nach weiterer dreijähriger (bei B.0 nach fünfjähriger) Tätigkeit in der jeweiligen ersten Aufstiegsgruppe, die dritte Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 5, ansonsten jeweils Stufe 4) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen zweiten Aufstiegsstufe, die vierte Aufstiegsstufe (mit Ausnahme von B.0 jeweils Stufe 5) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen dritten Aufstiegsstufe.

Auf diese Zeiten können Vordienstzeiten in entsprechenden einschlägigen Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern, die Mitglied bei der AVH sind, voll und bei sonstigen Arbeitgebern mit bis zu sieben Jahren angerechnet werden.

Die Ausbildungszeit kann als Vordienstzeit anerkannt werden, sofern sie bei einem Auszubildenden verbracht wurde, der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegt.

**Fußnote 1:**

Arbeitnehmerinnen der Bezügegruppen B 5 und 6, die sich jeweils in den Stufen 1 bis 3 befinden und die Arbeitnehmerinnen der Bezügegruppe B 7 vertreten und durch diese Vertretung überwiegend in Anspruch genommen werden, erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 150,00, wenn ihnen die Vertretung für mindestens einen Monat übertragen wurde. Die Zulage wird ab dem ersten Tag der Vertretung gezahlt.

**Fußnote 2:**

Pflegedienstleitungen, die im vorangegangenen Kalenderjahr einen Jahresumsatz von

- a. mindestens EUR 600.000,00 erzielt haben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit einer Pflegedienstleitung eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 130,00;
- b. mindestens 40 v. H. über dem in Buchstabe a. genannten Betrag erzielt haben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit einer Pflegedienstleitung eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 260,00;
- c. mindestens 100 v. H. über dem in Buchstabe a. genannten Betrag erzielt haben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit einer Pflegedienstleitung eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 390,00.

**Funktionszulagen**

1. Arbeitnehmerinnen der Bezügegruppe B.0, die mit mindestens einem Drittel leichten pflegerischen Tätigkeiten betraut werden, erhalten eine Funktionszulage in Höhe von EUR 76,69 / Monat.

2. Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Fortbildung einer Mentorin, denen jeweils entsprechende Tätigkeiten ausdrücklich übertragen wurden, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion eine Zulage in Höhe von monatlich EUR 60,00.

AMV

### Anlage ASD 3

#### Bezügegruppentabelle für die Administration

gültig ab 1. April 2023

Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung		Nach 2 Jahren*	Nach 5 Jahren*	Nach 10 Jahren*	Nach 15 Jahren*
<b>B 1</b>  Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener, fachbezogener Berufsausbildung oder vergleichbaren Fähigkeiten und Erfahrungen und entsprechenden Tätigkeiten, die Arbeiten eigenständig erledigen (z.B. einfachere Sachbearbeitung, Verwaltungstätigkeiten in einer Pflegeeinrichtung)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	2.910,37	3.174,97	3.307,29	3.439,58	3.577,17
<b>B 2</b>  Arbeitnehmerinnen in der qualifizierten Sachbearbeitung mit abgeschlossener, fachbezogener Berufsausbildung oder vergleichbaren Fähigkeiten und Erfahrungen und mehrjähriger Berufserfahrung (z. B. Buchhaltung, Personalsachbearbeitung)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	3.263,17	3.527,74	3.660,04	3.792,32	3.944,02
<b>B 3</b>  Arbeitnehmerinnen in der qualifizierten Sachbearbeitung mit abgeschlossener, fachbezogener beruflicher Qualifikation oder vergleichbaren Fähigkeiten und Erfahrungen, deren Tätigkeit sich durch Art und Schwierigkeit aus der Bezügegruppe B 2 heraushebt (z.B. Lohnrechnung, Bilanzbuchhaltung, herausgehobene Personalsachbearbeitung)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	3.615,96	3.880,53	4.012,80	4.145,09	4.310,90

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jahren*</b>	<b>Nach 5 Jahren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B 4</b>  Arbeitnehmerinnen in der qualifizierten Sachbearbeitung, die zur selbständigen Erledigung ihrer Aufgaben Spezialkenntnisse benötigen, die über das Wissen aus einer fachbezogenen beruflichen Qualifikation hinausgehen (z.B. Bereiche Personal, Finanzbuchhaltung, EDV [programmseitige System- und Anwenderbetreuung], Innenrevision)	Stufe 1  4.189,19	Stufe 2  4.392,00	Stufe 3  4.484,62	Stufe 4  4.577,23	Stufe 5  4.760,33
<b>B 5</b>  Arbeitnehmerinnen, die in besonderem Maße selbständig und verantwortlich entscheiden	Stufe 1  4.762,42	Stufe 2  5.027,05	Stufe 3  5.115,23	Stufe 4  5.203,41	Stufe 5  5.411,55

\*Die jeweils erste Aufstiegsstufe (Stufe 2) kann nach zweijähriger Bewährung in der jeweiligen Grundbezügegruppe erreicht werden, die jeweils zweite Aufstiegsstufe (Stufe 3) nach weiterer dreijähriger Tätigkeit in der jeweiligen ersten Aufstiegsgruppe, die dritte Aufstiegsstufe (Stufe 4) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen zweiten Aufstiegsstufe, die vierte Aufstiegsstufe (Stufe 5) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen dritten Aufstiegsstufe.

Auf diese Zeiten können Vordienstzeiten in entsprechenden einschlägigen Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern, die Mitglied bei der AVH sind, voll und bei sonstigen Arbeitgebern mit bis zu sieben Jahren angerechnet werden.

Die Ausbildungszeit kann als Vordienstzeit anerkannt werden, sofern sie bei einem Auszubildenden verbracht wurde, der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegt.



## Anlage ASD 4

### Bezügegruppentabelle für die Wirtschaftsbereiche von Pflegezentren

gültig ab 1. April 2023

Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung		Nach 2 Jahren*	Nach 5 Jahren*	Nach 10 Jahren*	Nach 15 Jahren*
<b>B.0</b> 1. Arbeitnehmerinnen in der Unterhaltsreinigung in Gebäuden 2. Hausmeister	Stufe 1  ---	Stufe 2  2.110,81	Stufe 3  2.132,05	Stufe 4  2.153,28	Stufe 5  2.239,41
<b>B 1</b> Arbeitnehmerinnen in Küche, Lager und Magazin mit Tätigkeiten, die berufliche Erfahrungen erfordern, die Teilgebiete eigenständig erledigen (z.B. Kaltverpflegung, Vorportionierung)	Stufe 1  2.222,48	Stufe 2  2.333,62	Stufe 3  2.377,26	Stufe 4  2.420,90	Stufe 5  2.517,73
<b>B 2</b> Arbeitnehmerinnen der Bezügegruppe B 1 mit Tätigkeiten im Einkauf und in der Lagerverwaltung	Stufe 1  2.469,42	Stufe 2  2.592,91	Stufe 3  2.641,40	Stufe 4  2.689,89	Stufe 5  2.797,49
<b>B 3</b> Arbeitnehmerinnen im Einkauf und / oder in der Lagerverwaltung sowie der überwiegenden selbständigen Betreuung der Cafeteria	Stufe 1  2.689,89	Stufe 2  2.848,65	Stufe 3  2.905,98	Stufe 4  2.963,28	Stufe 5  3.081,81

<b>Bezügegruppe und Berufs-/Tätigkeitsbezeichnung</b>		<b>Nach 2 Jah- ren*</b>	<b>Nach 5 Jah- ren*</b>	<b>Nach 10 Jahren*</b>	<b>Nach 15 Jahren*</b>
<b>B 4</b>	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Leiterin Küche / Gebäudereinigung in stationären Wohneinrichtungen	3.615,96	3.880,53	4.012,80	4.145,09	4.310,90

\*Die erste Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 3, ansonsten jeweils Stufe 2) kann nach zweijähriger (bei B.0 nach dreijähriger) Bewährung in der jeweiligen Grundbezügegruppe erreicht werden, die jeweils zweite Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 4, ansonsten jeweils Stufe 3) nach weiterer dreijähriger (bei B.0 nach fünfjähriger) Tätigkeit in der jeweiligen ersten Aufstiegsgruppe, die dritte Aufstiegsstufe (bei B.0 Stufe 5, ansonsten jeweils Stufe 4) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen zweiten Aufstiegsstufe, die vierte Aufstiegsstufe (mit Ausnahme von B.0 jeweils Stufe 5) nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit in der jeweiligen dritten Aufstiegsstufe.

Auf diese Zeiten können Vordienstzeiten in entsprechenden einschlägigen Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern, die Mitglied bei der AVH sind, voll und bei sonstigen Arbeitgebern mit bis zu sieben Jahren angerechnet werden.

Die Ausbildungszeit kann als Vordienstzeit anerkannt werden, sofern sie bei einem Auszubildenden verbracht wurde, der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegt.