

# **HAUSTARIFVERTRAG**

**(HTV-HVD/Bayern)**

zwischen dem

**Humanistischen Verband Deutschlands–Bayern K.d.ö.R.,**

der

**Humanistischen Sozialwerk Bayern gGmbH**

und der

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverband Bayern**

in der ab 01. Januar 2015 gültigen Fassung

## **A. Allgemeiner Teil**

Zwischen dem

**Humanistischen Verband Deutschlands – Bayern K.d.ö.R.**

**vertreten durch den Vorstand Michael Bauer,**

**Kinkelstr. 12, 90482 Nürnberg dem**

**Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH,**

**vertreten durch den Geschäftsführer Michael Bauer,**

**Kinkelstr. 12, 90482 Nürnberg**

- einerseits -

und der

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Bayern,**

**vertreten durch die 1. Vorsitzende Angelika Neubäcker und den stv. Vorsitzenden Anton Salzbrunn,**

Schwanthalerstraße 64, 80336 München

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

### **Präambel:**

Der HVD Bayern K.d.ö.R. ist eine weltlich-humanistische Weltanschauungsgemeinschaft. Sie steht in der Tradition der Aufklärung und wirbt für Rationalität und Toleranz. Als weltanschauliche Tendenzbetriebe erwarten der HVD Bayern und die Humanistische Sozialwerk Bayern gGmbH von allen ihren Beschäftigten verbindlich die Berücksichtigung ihrer grundlegenden Prinzipien, wie sie im "Humanistischen Selbstverständnis" des HVD-Bundesverbandes und in den „Humanistischen Grundsätzen“ des HVD Bayern niedergelegt sind, und die durchgängige Verwirklichung dieser Prinzipien in der täglichen Arbeit (Anlage 1).

## **§§ 1 - 8 Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zum HVD Bayern oder zur Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH stehen.

(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/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten.
- d Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- e Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- f Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- g geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h Studentische Mitarbeiter unter 20 Stunden wöchentlich

### **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 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) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 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. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

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

(5) Reisezeiten außerhalb der Dienstzeiten werden nicht als Arbeitszeit gerechnet. Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 von 100 dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigung ist Rechnung zu tragen.

(6) Eine entsprechende Regelung kann durch eine Dienstvereinbarung zwischen den Betriebsparteien ausgeschlossen werden.

(7) Sollte eine Einigung hinsichtlich der Dienstvereinbarung nicht erfolgen, so entscheidet die Schiedskommission.

(8) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

#### **§ 4 Beschäftigungszeit**

Beschäftigungszeit ist die beim HVD Bayern und die bei Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, wenn sie nicht auf Veranlassung des/der Arbeitnehmer/Innen mehr als ein Jahr unterbrochen ist. Im Übrigen gilt § 21 (3).

Anzurechnen sind auch Zeiten,

- die vor der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH in einer Maßnahme nach dem

Arbeitsförderungsgesetz bzw. dem SGB III beim HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH zurückgelegt worden sind, wobei Unterbrechungen von bis zu einem Jahr nach Beendigung der letzten Maßnahme unschädlich sind.

- die in einem Ehrenamt beim HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH ausgeübt wurden, soweit diese nach Art und Umfang der zu übertragenden Tätigkeit entsprach.

## **§ 5 Sonderformen der Arbeit**

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich binnen eines Zeitraumes von 4 Wochen mindestens 1 Woche im Schichtdienst oder in Wechselschicht arbeiten. 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.

Soweit Mitarbeiter Schichtarbeit leisten, so erhalten diese monatlich eine Zulage in Höhe von 38,35 €.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(6) Überstunden sind außerdem die Arbeitsstunden, die

- a im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit außerhalb der Rahmenzeit,
  - c im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

## **§ 6 Ärztliche Untersuchung**

(1) Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Aus Gründen des Gesundheitsschutzes und zur Verhütung von Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Beschäftigten und der Betreuten gesetzlich mindestens vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Beschäftigten vornehmen zu lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

### **§ 7 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

### **§ 8 Nebentätigkeit**

(1) Eine Nebentätigkeit gegen Entgelt – mit Ausnahme von Ehrenämtern – ist vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber anzuzeigen. In begründeten Fällen kann die Aufnahme der Nebentätigkeit durch den Arbeitgeber eingeschränkt oder untersagt werden. Die Erfüllung der Arbeitspflichten gegenüber dem Arbeitgeber darf durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden.

(2) Die Untersagung der Nebentätigkeit ist dem Beschäftigten unter Nennung der Gründe mitzuteilen. Gegen die Versagung kann der Beschäftigte bei der Mitarbeitervertretung Einspruch einlegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

(3) Teilzeitbeschäftigten sind Nebenbeschäftigungen bis zum Umfang der Vollbeschäftigung zu genehmigen, es sei denn, dass im Einzelfall zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.

### **§ 9 Allgemeine Pflichten**

(1) Der rechtliche Status des HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH ist der einer Weltanschauungsgemeinschaft.

(2) Es wird von dem in den Diensten des HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH stehenden Arbeitnehmer erwartet, dass er

- die humanistischen Prinzipien der Verbandsarbeit anerkennt,
- durch seine Tätigkeit und sein persönliches Verhalten das Ansehen des Verbandes und seiner weltanschaulichen Ziele wahrt und fördert und
- die ihm übertragenen dienstlichen Obliegenheiten sorgfältig erfüllt und bei der Ausführung seiner Aufgaben die Dienstordnung des HVD beachtet.

## **§ 10 Qualifizierung**

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Haustarifvertrag 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. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 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).

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

(4) Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

(9) Für Fortbildungsveranstaltungen, die mindestens 7 Stunden andauern, wird für Vollbeschäftigte eine ganztägige Dienstbefreiung erteilt. Für Fortbildungsveranstaltungen von weniger als 7 Stunden ist nach Beendigung bzw. vor Beginn der Fortbildung die Arbeit aufzunehmen, so dass die Arbeitszeit mit der Aufnahme des Dienstes beginnt bzw. mit der Beendigung des Dienstes endet.

(10) Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, bei Fortbildungsveranstaltungen von weniger als 7 Stunden, statt der erforderlichen Arbeitsaufnahme sich ein Zeitdefizit anzurechnen. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend der für den Tag der Fortbildung festgelegten Arbeitszeit, in Absprache mit dem Vorgesetzten eine individuelle Regelung getroffen.

## **§§ 11- 15 Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden wöchentlich. Dabei werden zweieinhalb Tage (Teilzeitbeschäftigte anteilig) im Rahmen der Gesamtarbeitszeit für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember **oder** am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember oder 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftszeiten, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(5) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu



zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des §7 Abs.1,2 und des §12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

## **§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

(1) Der/Die Beschäftigte der auf Anordnung außerhalb der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für den Arbeitgeber tätig wird, erhält folgende Zeitgutschriften je Stunde:

a)	Für Überstunden ab der 40. Arbeitsstunde	15 Minuten
b)	Für Nachtarbeit	12 Minuten
c)	Für Sonntagsarbeit	15 Minuten
d)	bei Wochenfeiertagsarbeit	20 Minuten

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 11 Abs. 2 Satz 1 oder 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) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitgutschriften nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 14 Abs. 5 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 1 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

## **§ 13 Bereitschaftszeiten**

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit

selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 11 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass nicht nur eine kurzfristige (25 % der werktäglichen Arbeitszeit) angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer Dienstvereinbarung, dies gilt auch für Projekte im Rahmen der Konzeption von Kitas und Schulen.

#### **§ 14 Arbeitszeitkonto**

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 11 Abs. 5) oder eine Rahmenzeit (§ 11 Abs. 6) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 11 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 11 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 12 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung 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 Dienstvereinbarung 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) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

### **§ 15 Teilzeitbeschäftigung**

(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 dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. 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 dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§§ 16 - 28 Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **§ 16 Eingruppierung**

[Derzeit nicht belegt –es wird auf §§ 20, 43 und § 17 TVÜ (VKA) verwiesen]

### **§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen**

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

### **§ 18 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 für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

### **§ 19 Tabellenentgelt**

(1) Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ab 01. Januar 2012 ein Entgelt, das dem Tabellenstand des TVöD zum 01. August 2011 angeglichen ist. Ab dem 01. September 2013 besteht eine dynamische Anwendung der Tabellen des TVöD mit der Maßgabe, dass diese vom HVD Bayern bzw. der Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH mit einer Verzögerung von einem Jahr in Kraft gesetzt werden. (Tarifabschlüsse inklusive Einmalzahlung, Anlage 3 u. 4).

(2) Auf die beim HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH beschäftigten Lehrkräfte im Schuldienst finden die Richtlinien des Freistaats Bayern in der jeweils aktuellen Fassung Anwendung. Das Gehalt richtet sich nach der TV-L-Tabelle analog den Regelungen zu den TVöD Tabellen beim HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH (Anlage Tabelle L).

(3) Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. Die Umsetzung erfolgt durch Dienstvereinbarung.

### **§ 20 Stufen der Entgelttabelle und Eingruppierungen**

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen mit Ausnahme der Sonderregelungen.

(2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Die Beschäftigten erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 18 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 18 Abs. 2 bleibt unberührt.

(5) Die Anpassung der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung erfolgt mit Wirkung für die Zukunft. Die Überleitungen sollen grundsätzlich nach den in der Vergangenheit gültigen Regelungen des TVöD und TVÜ erfolgen, wobei die Details einer Redaktionsgruppe vorbehalten sind. Es wird sichergestellt, dass mit dem Tarifabschluss kein Beschäftigter schlechter gestellt wird, als zum Stand 31. Dezember 2011.

(6) Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nichtdynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, so lange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30.09.2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe.

Bei Neueinstellung vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(7) Besondere Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die im Folgenden aufgeführten besonderen Regelungen. Sie gehen den allgemeinen Regelungen dieses Tarifvertrages vor:

(a) Bis zum Inkrafttreten allgemeiner Eingruppierungsvorschriften einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD in der jeweils aktuellen Fassung. Sie erhalten abweichend von § 19 Entgelt nach der Tabelle aus der Anlage zu §52 Abs. I BT-B des TVöD, Anlage C. Die Regelungen über den Zeitpunkt der Inkraftsetzung aus §19 bleiben unberührt und finden Anwendung.

(b) Anstelle des Abs.2 gilt:

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe — nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.1

Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und

b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage C (VKA) in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

(c) Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird,

entspricht die	
Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

#### (8) Sonderregelungen für Lehrkräfte

(a) Die Eingruppierung der Lehrkräfte richtet sich bis auf weiteres nach den „Lehrerrichtlinien des Freistaates Bayern“ in ihrer jeweils gültigen Fassung

(b) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer tariflichen, die „Lehrerrichtlinien der TdL“ oder die „Lehrerrichtlinien des Freistaates Bayern“ im Tarifbereich des TV-L ersetzenden, Regelung, innerhalb von 3 Monaten Verhandlungen mit dem Ziel der Übernahme dieser Regelungen aufzunehmen.

(c) Ferienregelung, Urlaub und Arbeitsbefreiung

Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien, oder wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Für die Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen der entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

*Protokollnotiz: Es besteht Einigkeit darüber, dass Beschäftigte, die im Sozial- und Erziehungsdienst (§43) tätig sind, keine Lehrkräfte sind, auch wenn sie in einem räumlichen oder zeitlichen Zusammenhang zum Schuldienst eingesetzt sind, z.B. im Hort-Bereich oder der Ganztagesbetreuung.*

#### **§ 21 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) Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die

erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist die Schlichtungskommission gemäß § 39 zuständig.

Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 22) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung. 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. Die Mitwirkung der Schiedskommission erfasst nicht die Erstentscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 4 stehen gleich:

- a Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 39 Wochen,
- c Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30,00 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60,00 € in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die / der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 30,00 € (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60,00 € (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.



Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die / der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die / der Beschäftigte erhält von Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrages.

## **§ 22 Leistungsentgelt**

(1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Arbeitsleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) Ab 01. Januar 2014 wird ein Leistungsentgelt eingeführt, das sich am TVöD (VKA) mit Absenkung von 1 Prozentpunkt orientiert.

(3) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen dem entsprechenden v.Hd. nach

Abs. 3 der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich fallenden Beschäftigten. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte. Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 25) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden.

Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 22 Abs. 3 abgewichen werden.

(5) Die Regelung der Leistungsentgelte erfolgt über eine Dienstvereinbarung. Soweit eine Einigung zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretung nicht erfolgt, ist die betriebliche Kommission gemäß § 39 anzurufen, die eine verbindliche Entscheidung fällt.

## **§ 23 Jahressonderzahlung**

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H.
- in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H.
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 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, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 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. Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs.

(3) Die Jahressonderzahlung beträgt den in § 23 Abs. 1 genannten Vomhundertsatz des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert.

Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden

Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch oder Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Einer oder mehrere Teilbeträge der Jahressonderzahlung können zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

#### **§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 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. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 26.

#### **§ 25 Entgelt im Krankheitsfall**

(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 § 20. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 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 EFZG. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.

#### **§ 26 Besondere Zahlungen, Vermögenswirksame Leistungen, Sterbegeld und Jubiläumsgeld**

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für

jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung zusteht.

## (2) Sterbegeld

2.1. Beim Tod eines Beschäftigten, der seit mindestens einem Jahr beim HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH

beschäftigt war und dessen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes nicht geruht hat, wird ein Sterbegeld gezahlt.

2.2 Das Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats, sowie für einen weiteren Monat in Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung (§§ 32 Absatz 6, 33, 34) gewährt.

2.3. Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:

- a.) der überlebende Ehegatte oder der überlebende Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
- b.) oder der überlebende Partner in eheähnlicher häuslicher Gemeinschaft oder
- c.) die Kinder des Verstorbenen oder
- d.) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
- e.) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
- f.) die Stiefkinder, wenn sie zum Zeitpunkt des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben oder wenn der Arbeitnehmer ihnen überwiegend Unterhalt gewährt hat.

2.4. Die Auszahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten nach Absatz 3 bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des Verstorbenen hat befreiende Wirkung

## (3) Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- |                   |             |          |
|-------------------|-------------|----------|
| a.) von 25 Jahren | in Höhe von | 350,00 € |
| b.) von 40 Jahren | in Höhe von | 500,00 € |

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

## § 27 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 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.

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) 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. 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. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 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, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 28 Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter ausschließlich eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung nach dem „Entgeltumwandlungsmodell“. Hierzu ist die Entgeltumwandlung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften möglich. Der HVD Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH wird, in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung, eine entsprechende Versicherungsgesellschaft beauftragen.

## **§ 29 - 33 Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 29 Erholungsurlaub**

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§24). Die Anzahl der Urlaubstage beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage bezogen auf ein volles Kalenderjahr 30 Tage. Bei einer anderen Verteilung der

wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 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. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen 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 einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **§ 31 Zusatzurlaub**

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 5 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 5 Abs. 2 leisten und denen die Zulage zusteht, erhalten

- a bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten die Beschäftigten einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a Je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(4) Zusatzurlaub nach diesem Haustarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die

das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 29 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 29 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

### **§ 32 Sonderurlaub**

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

Soweit Beschäftigte einen entsprechenden Sonderurlaub über 4 Wochen hinaus nehmen, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie ggf. aus der gesetzlichen Krankenversicherung heraus fallen.

### **§ 33 Arbeitsbefreiung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 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) | 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | ein Arbeitstag,                                 |
| e) | schwere Erkrankung   |   |
| aa | einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,   | ein Arbeitstag<br>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<br>Arbeitstage im<br>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<br>Arbeitstage im<br>Kalenderjahr.  |
|    | 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. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. |   |
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | erforderliche nachgewiesene<br>Abwesenheitszeit |

einschließlich erforderlicher  
Wegezeiten.

(2) 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 § 24 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Für die Teilnahme an Haustarifverhandlungen werden die Mitglieder der GEW-Tarifkommission unter Weiterzahlung der Bezüge, freigestellt.

## **§§ 34 - 39 Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 34 Befristete Arbeitsverträge**

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

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

Protokollnotiz: Bei unbefristeten Arbeitsverträgen gilt ausschließlich §38

### **§ 35 Führung auf Probe**

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.



(2) Führungspositionen sind die ab EG 9 bzw. S 7 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bzw. auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 36 Führung auf Zeit**

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a In den Entgeltgruppen 9 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 9 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden.

(4) Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17.

Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

Protokollnotiz zu §36: Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird auf §20 (7) (c.) verwiesen.

### **§ 37 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 die Regelaltersgrenze nach SGB VI erreicht hat,
- b jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 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. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 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.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht 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 dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 3 bestimmten Ärztin/Arztes.

Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 38 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

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 Ende eines Kalendermonats.

### **§ 39 Zeugnis**

(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) 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.

### **§§ 40 - 42 Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 40 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. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

#### **§ 41 Schiedskommission**

(1) Sind Teile dieses Tarifvertrages aus rechtlichen Gründen unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der anderen Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

(2) Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrages ergeben, sind zunächst in Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Parteien zu regeln.

(3) Erfolgt eine Einigung nicht, sind diese Streitigkeiten einer Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien

zu Entscheidung vorzulegen.

(4) Die Schiedsstelle besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern. Ist eine Einigung in der Schiedsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, gilt § 76 Abs. 2 BetrVG entsprechend. Die Schiedsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst.

(5) Die Kosten für die Beisitzer eines Schiedsverfahrens aus diesem Vertrag tragen die Parteien selbst. Die Kosten für den unparteiischen Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 42 Härtefälle**

Die Parteien vereinbaren, dass ungewollte Härtefälle, die aus der Überleitung resultieren oder strittige Einzelfälle im Rahmen einer wohlwollenden Konsultation der Mitarbeitervertretung mit dem HVD-Bayern / Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH gegebenenfalls unter Hinzuziehung der GEW zu besprechen und geeignete Lösungen zu finden sind. Abweichungen bei der Eingruppierung bedürfen der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien.

#### **§ 43 Übergangs- und Überleitungsregelungen**

Um langwierige Regelungen zur Überleitung und Einführung des neuen Tabellensystems zu vermeiden gelten die Regelungen des TVÜ (VKA) in ihrer jeweiligen Fassung als vereinbart.

*Protokollnotiz: Es besteht Einigkeit darüber, dass Ansprüche, von Beschäftigten, die bereits zu Zeiten des BAT angestellt waren und die durch die Vereinbarung der „Übergangsvereinbarung“ vom 01.07.2007 entstanden sind, unberührt fortbestehen.*

#### **§ 44 In-Kraft-Treten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2012 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann insgesamt oder in Teilen von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) Soweit wesentliche Änderungen in der Gesetzeslage oder im Tarifbereich erfolgen, kann jede der Vertragsparteien Verhandlungen fordern. Die Forderung hat schriftlich zu erfolgen. Eine Stellungnahme ist von der Gegenpartei innerhalb von 4 Wochen abzugeben.

(4) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei grundlegenden Änderungen des direkt oder indirekt in Bezug genommenen Tarifrechts (zum Beispiel neue Eingruppierungsregelung im TVöD, Ersetzung der TDL Richtlinien, der Lehrerrichtlinien des Freistaates Bayern durch eine tarifliche Regelung) Verhandlungen über die mögliche Anpassung des Haustarifvertrages aufgenommen werden.

*Protokollnotiz: Die in §20 (8) genannten Fristen bleiben davon unberührt*

### Anlage 3

#### Tabellenentgelt allgemeine Tabelle (E-Tabelle) ab dem 1. März 2015

Entgeltgruppe	Stufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü		5206.24	5770.84	6305.73	6662.34	6745.53
E 15	4081.78	4528.73	4695.13	5289.44	5741.12	6038.28
E 14	3696.66	4100.79	4338.52	4695.13	5241.91	5539.05
E 13	3407.83	3779.87	3981.95	4374.16	4920.95	5146.81
E 12	3055.83	3387.62	3863.07	4279.10	4813.99	5051.72
E 11	2951.96	3268.78	3506.48	3863.07	4380.13	4617.86
E 10	2848.09	3149.88	3387.62	3625.36	4077.03	4184.00
E 9	2526.14	2790.39	2928.89	3304.40	3601.58	3839.29
E 8	2370.34	2617.29	2732.71	2836.57	2951.96	3024.67
E 7	2224.95	2455.73	2605.75	2721.17	2807.71	2888.50
E 6	2183.38	2409.57	2524.97	2634.61	2709.63	2784.64
E 5	2095.67	2311.49	2421.12	2530.75	2611.53	2669.24
E 4	1996.43	2201.86	2340.33	2421.12	2501.90	2549.20
E 3	1965.29	2167.22	2224.95	2317.26	2386.51	2449.97
E 2Ü	1882.17	2074.92	2144.16	2236.48	2299.94	2347.28
E 2	1819.86	2005.66	2063.37	2121.08	2247.99	2380.73
E 1	-	1631.78	1659.47	1694.10	1726.39	1809.48

## Anlage 4

### Tabellenentgelt Sozial- und Erziehungsdienst (SuE-Tabelle), gültig ab dem 1. März 2015

Entgeltgruppe	Stufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3364.50	3476.63	3925.25	4261.69	4766.37	5074.78
S 17	3029.84	3336.45	3700.94	3925.25	4373.83	4637.39
S 16	2953.63	3263.56	3510.28	3813.09	4149.53	4351.41
S 15	2844.74	3140.18	3364.50	3622.44	4037.39	4216.82
S 14	2812.08	3029.84	3308.42	3532.70	3813.09	4009.35
S 13	2812.08	3029.84	3308.42	3532.70	3813.09	3953.26
S 12	2703.20	2975.41	3241.13	3476.63	3768.21	3891.58
S 11	2594.32	2920.97	3062.51	3420.57	3700.94	3869.16
S 10	2528.98	2790.30	2920.97	3308.42	3622.44	3880.37
S 9	2518.09	2703.20	2866.52	3168.23	3420.57	3661.69
S 8	2420.09	2594.32	2812.08	3123.37	3414.95	3644.85
S 7	2349.32	2567.09	2741.32	2915.52	3046.19	3241.13
S 6	2311.21	2528.98	2703.20	2877.40	3035.28	3211.97
S 5	2311.21	2528.98	2692.31	2779.41	2899.19	3106.55
S 4	2104.34	2376.54	2518.09	2637.87	2714.08	2812.08
S 3	1995.46	2224.12	2376.54	2528.98	2572.54	2616.10
S 2	1913.79	2017.24	2093.45	2180.56	2267.66	2354.78

## Anlage 5

### Tabellenentgelt LehrerInnen (L-Tabelle), gültig ab dem 1. Januar 2015

Entgeltgruppe	Stufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
L 13*	3345,96	3716,23	3915,61	4302,97	4838,44	
L 12	2998,46	3328,86	3795,97	4206,13	4735,90	
L 11	2895,92	3209,24	3442,79	3795,97	4308,67	
L 10	2787,69	3095,30	3328,86	3562,42	4006,76	
L 9	2426,97	2730,71	2867,44	3243,41	3539,64	
L 8	2305,87	2556,53	2670,46	2778,69	2898,32	2972,38
L 7	2157,76	2391,32	2545,13	2659,06	2750,22	2829,95
L 6	2117,89	2345,71	2459,68	2573,62	2647,67	2727,41
L 5	2062,74	2243,21	2357,15	2465,37	2550,83	2607,79

**\*Lehrkräfte, die die fachlich und pädagogisch Voraussetzungen für die Ernennung zum Studienrat erfüllen, werden nach der allgemeinen Entgelttabelle des TV-L bezahlt:**

Entgeltgruppe	Stufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
L 13	3367,56	3737,83	3937,21	4324,57	4720,78	