

**Amtliche Veröffentlichung
des Haustarifvertrages
zwischen der
Humanistischen Vereinigung K.d.ö.R.
und der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Bayern
(HTV-HV)**

Die Humanistische Vereinigung K.d.ö.R. hat den nachfolgenden Haustarifvertrag abgeschlossen. Er wird im Stand der derzeit gültigen Fassung vom 16.12.2022 hiermit von Amts wegen veröffentlicht.

Nürnberg, 04.02.2023

Michael Bauer,
Vorstand



HAUSTARIFVERTRAG

zwischen der

Humanistische Vereinigung K.d.ö.R.

und deren Gesellschaft Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH

und der

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

Landesverband Bayern

in der ab 01.07.2022 gültigen Fassung

z w i s c h e n

**der Humanistischen Vereinigung K. d. ö. R.,
vertreten durch den Vorstand Michael Bauer,
Kinkelstraße 12, 90482 Nürnberg**

u n d

**deren Gesellschaft
Humanistisches Sozialwerk Bayern gGmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer Michael Bauer,
Kinkelstraße 12, 90482 Nürnberg**

- in der weiteren Tarifvereinbarung Arbeitgeber*in genannt –

- einerseits –

u n d

**der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Bayern, vertreten
durch die Vorsitzende Martina Borgendale,
Neumarkter Straße 22, 81673 München**

- andererseits –

wird Folgendes vereinbart:

Präambel:

Die Humanistische Vereinigung K.d.ö.R. ist eine humanistische Weltanschauungsgemeinschaft. Sie steht in der Tradition der Aufklärung und wirbt für Rationalität und Toleranz. Als weltanschauliche Tendenzbetriebe erwarten die Humanistische Vereinigung sowie deren Gesellschaften von allen ihren Beschäftigten verbindlich die Berücksichtigung ihrer grundlegenden Prinzipien, wie sie in den grundlegenden Schriftstücken der Humanistischen Vereinigung K. d. ö. R. niederlegt sind. Diese werde als amtliche Mitteilungen der Humanistischen Vereinigung K. d. ö. R bekannt gemacht.

Inhaltsverzeichnis

§§ 1 - 8 Abschnitt I Allgemeine Vorschriften	5
§ 1 Geltungsbereich.....	5
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	5
§3a – Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten	6
§3b Regenerationstage	7
§3 c mittelbare pädagogische Arbeit	7
§ 4 Beschäftigungszeit.....	8
§ 5 Sonderformen der Arbeit	8
§ 6 Ärztliche Untersuchung	9
§ 7 Versetzung, Abordnung.....	9
§ 8 Nebentätigkeit.....	9
§ 9 Allgemeine Pflichten.....	10
§ 10 Qualifizierung	10
§§ 11- 15 Abschnitt II Arbeitszeit.....	11
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit.....	11
§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	12
§ 13 Bereitschaftszeiten	12
§ 14 Arbeitszeitkonto	13
§ 15 Teilzeitbeschäftigung.....	14
§§ 16 - 28 Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	14
§ 16 Eingruppierung	14
§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen	14
§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	15
§ 19 Tabellenentgelt.....	15
§ 20 Stufen der Entgelttabelle und Eingruppierungen.....	15
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	17
§ 22 Betriebliche Altersvorsorge	19
§ 23 Jahressonderzahlung	19
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	20
§ 25 Entgelt im Krankheitsfall	20
§ 26 Besondere Zahlungen, Vermögenswirksame Leistungen, Sterbegeld und Jubiläumsgeld	20
§ 27 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	21
§ 28 – unbesetzt	22

§ 29 - 33 Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung	22
§ 29 Erholungsurlaub	22
§ 31 Zusatzurlaub	22
§ 32 Sonderurlaub	23
§ 33 Arbeitsbefreiung.....	23
§§ 34 - 39 Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	24
§ 34 Befristete Arbeitsverträge.....	24
§ 35 Führung auf Probe.....	25
§ 36 Führung auf Zeit	25
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	26
§ 38 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	26
§ 39 Zeugnis.....	27
§§ 40 - 42 Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften.....	27
§ 40 Ausschlussfrist	27
§ 41 Schiedskommission	27
§ 42 Härtefälle	28
§ 43 Übergangs- und Überleitungsregelungen	28
§ 44 In-Kraft-Treten, Laufzeit	28

§§ 1 - 8 Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer*innen - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeber*in stehen oder einem Ausbildungsverhältnis als Schüler*innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieher*in nach landesrechtlichen Regelungen zur Arbeitgeber*in 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, Schüler*innen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontär*innen und Praktikant*innen, mit Ausnahme der Schüler*innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieher*in nach landesrechtlichen Regelungen nach Absatz 1.
- 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 Leiharbeiter*innen 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*innen unter 20 Stunden wöchentlich.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu derselben Arbeitgeber*in 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 von der Arbeitgeber*in 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 der Arbeitgeber*in möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies der Arbeitgeber*in unverzüglich anzuzeigen.

(3) Die Arbeitgeber*in 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*dem beauftragten Ärzt*in kann es sich um eine*n Betriebsärzt*in handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine*n andere Ärzt*in geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeber*in.

(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 Dienstvereinbarung kann die Regelungen des Absatz 6 durch günstigere ersetzen.

(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.

§3a – Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten

(1) Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von

Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitendenvertretung bleiben unberührt.

§3b Regenerationstage

(1) Ab dem Ende der Probezeit nach §2 (4) haben Beschäftigte, die nach §16 (2) oder nach Teil B Abschnitt XXIV der in §16 (1) in Bezug genommenen Entgeltordnung eingruppiert sind im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf vier Regenerationstage unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß §24. Der Anspruch auf je einen Regenerationstag entsteht jeweils am 01.01., 01.04., 01.07. und 01.10. des Kalenderjahres. Der Anspruch welcher am 01.10. erworben wird, gilt mit der Freistellung nach §11 Abs. 3 als mit jeweils einem halben Tag gewährt, sofern der 24. Dezember oder der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallen und der jeweilige Tag dienstplanmäßig gearbeitet hätte werden müssen. Wird die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf Regenerationstagen entsprechend nach folgender Tabelle:

	Ein-Tage- Woche	Zwei-Tage- Woche	Drei-Tage- Woche	Vier-Tage- Woche	Fünf-Tage- Woche
1. Januar			1 Tag	1 Tag	1 Tag
1. April				1 Tag	1 Tag
1. Juli					1 Tag
1. Oktober	1 Tag	1 Tag	1 Tag	1 Tag	1 Tag
Summe	1 Tag	1 Tag	2 Tage	3 Tage	4 Tage

Maßgeblich für die Entstehung des Anspruchs nach der Tabelle ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage im Monat vor der möglichen Entstehung. Der Anspruch entsteht nicht, wenn im Quartal vor dem Entstehungstag weniger als zwei Monate Anspruch auf Entgelt bestand. Anspruch auf Entgelt sind auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß §25, nicht aber ein Entgelt nach §19 bei einem Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz.

(2) Andere Beschäftigte, die nicht von Satz 1 Absatz 1 erfasst werden, erhalten einen Regenerationstag pro Jahr. Er wird am 01.10. erworben und nach Maßgabe des Absatz 1 Sätze 3 folgende gewährt.

(3) Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der*des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Kann ein Regenerationstag aus dringenden betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist er innerhalb von drei Monaten nach dem gewünschten Tag zu gewähren. Der Anspruch auf einen Regenerationstag verfällt nach 12 Monaten nach dem er gemäß Absatz 1 Satz 2 entstanden ist.

§3 c mittelbare pädagogische Arbeit

(1) Beschäftigte in Tageseinrichtungen nach BayKiBiG haben Anspruch auf Entlastung von unmittelbaren pädagogischen Tätigkeiten zum Zweck der Erfüllung mittelbarer pädagogischer

Tätigkeiten um wöchentlich 2 Stunden bei Vollzeitkräften. Bei der Dienstplangestaltung sind die Zeiten mittelbarer pädagogischer Arbeit nicht einzuplanen, die Lage der Arbeitszeit der mittelbaren Tätigkeiten soll der Verfügung der Beschäftigten unterliegen. Teilzeitkräfte erhalten die nach Satz 1 zustehende zeitliche Entlastung anteilig wie folgt: zwischen 30 und 35 Stunden durchschnittlicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit um wöchentlich 1,5 Stunden und Teilzeitkräfte mit weniger als 30 Stunden um wöchentlich eine Stunde.

(2) Zu den unmittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören alle Tätigkeiten, bei denen die Erfüllung des Förderungsauftrags im Sinne der Artikel 10 bis 13 und 15 BayKiBiG den Kontakt zum Kind, zu den Eltern oder zu sonstigen Personen und Einrichtungen erfordert. Dazu gehören auch die damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden organisatorischen, verwaltungstechnischen und qualitätssichernden Tätigkeiten, wie zum Beispiel Elternabende, Elterngespräche, Dienstberatungen und Teambesprechungen sowie Beratungen mit Behörden und Einrichtungen. Die

(3) Zu den mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören alle Tätigkeiten, die der Vor- und Nachbereitung der unmittelbaren pädagogischen Tätigkeit sowie der Dokumentation dienen. Hierzu gehören insbesondere die Vorbereitung und Dokumentation der kindbezogenen Beobachtung, die Vorbereitung zur Sprachstandfeststellung und Sprachdokumentation sowie die Vorbereitung von Projekten und Aktivitäten. Zusatzaufgaben bleiben hiervon unberührt (bspw. Sicherheitsbeauftragte, Hygienebeauftragte, Anleitung, Mitarbeitendenvertretung) und gehören nicht zur mittelbaren Arbeitszeit

§ 4 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeitgeber*in in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, wenn sie nicht auf Veranlassung der*des Arbeitnehmer*in mehr als ein Jahr unterbrochen ist. Im Übrigen gilt § 21 (3).

Anzurechnen sind auch Zeiten,

- die vor der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeber*in in einer Maßnahme nach dem Arbeitsförderungsgesetz bzw. dem SGB III bei der Arbeitgeber*in zurückgelegt worden sind, wobei Unterbrechungen von bis zu einem Jahr nach Beendigung der letzten Maßnahme unschädlich sind.
- die in einem Ehrenamt beim der Arbeitgeber*in 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 der Arbeitgeber*in 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 der Arbeitgeber*in vor ihrer*seiner Einstellung seine*ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eine*r von der Arbeitgeber*in bestimmten Ärzt*in nachzuweisen.

(2) Aus Gründen des Gesundheitsschutzes und zur Verhütung von Infektionen ist die Arbeitgeber*in 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 die Arbeitgeber*in. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem*der Beschäftigten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 7 Versetzung, Abordnung

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 der Arbeitgeber*in anzuzeigen. In begründeten Fällen kann die Aufnahme der Nebentätigkeit durch die Arbeitgeber*in eingeschränkt oder untersagt werden. Die Erfüllung der Arbeitspflichten gegenüber der Arbeitgeber*in 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 Mitarbeitendenvertretung Einspruch einlegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

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

§ 9 Allgemeine Pflichten

(1) Der rechtliche Status der Arbeitgeber*in ist der einer Weltanschauungsgemeinschaft.

(2) Es wird von dem in den Diensten der Arbeitgeber*in stehenden Arbeitnehmer*in erwartet, dass er*sie

- 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 der Humanistischen Vereinigung beachtet.

§ 10 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber*in. 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 mitarbeitendenvertretungsrechtlichen 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 von der Arbeitgeber*in veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeber*in 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*innen 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*der 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 und 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 und 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) Beschäftigte, die auf Anordnung außerhalb der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für den Arbeitgeber tätig wird, erhalten 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 der*die 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 von der Arbeitgeber*in 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 faktorisierten 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 Zeitausgleichs 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 die Arbeitgeber*in einen bereits genehmigten Zeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Die Arbeitgeber*in kann mit der*dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitendenvertretung 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 die Arbeitgeber*in 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 ihrer Arbeitgeber*in 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

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach der Entgeltordnung des TVöD (VKA) in ihrer jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Eingruppierung von Lehrkräften richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) in seiner jeweils geltenden Fassung.

Nachrichtlich: Es wird auf die Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst hingewiesen.

§ 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) Es besteht eine dynamische Anwendung der Tabellen des TVÖD. Sollten die Tarifabschlüsse im TVÖD Einmalzahlungen an die Beschäftigten enthalten, werden diese ebenfalls übernommen.

(2) Auf die bei der Arbeitgeber*in beschäftigten Lehrkräfte im Schuldienst richtet sich das Gehalt nach den Entgelttabellen des Tarifvertrages der Länder (TV-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 Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. Die Umsetzung erfolgt durch Dienstvereinbarung.

(4) Schüler*innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieher*in nach landesrechtlichen Regelungen erhalten ein Entgelt entsprechend der jeweiligen Fassung des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege.

§ 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 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 den 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 (Eingruppierung nach TVöD Anlage 1 (VKA) Teil B Abschnitt XXIV) gelten die im Folgenden aufgeführten besonderen Regelungen. Sie gehen den allgemeinen Regelungen dieses Tarifvertrages vor:

(a) Sie erhalten abweichend von § 19 Entgelt nach der Tabelle aus der Anlage zu §52 Abs. I BT-B des TVöD, Anlage C (VKA). 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 die Arbeitgeber*in 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 einer Arbeitgeber*in, 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 den folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrer Arbeitgeber*in (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.

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 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage C (VKA) in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1 und 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

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

Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S2
4	S3
5	S4
6	S5
8	S 6 bis S 8b
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

(8) Sonderregelungen für Lehrkräfte

(a) Die angestellten Lehrkräfte der Humanistischen Vereinigung werden analog zu angestellten Lehrkräften des Freistaates Bayern behandelt.

(b) 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 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.

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) Fassung bis zum 31.2.2017: 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 bis zum 1. März 2016 weniger als 58,98 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 92,22 € in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die*der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebetrags in vorgenannter Höhe. 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.

(4) Fassung ab 1.3.2017: Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A des TVÖD werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der

Entgeltgruppe 9b angerechnet. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die*der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die*der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 3: Bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 9a Stufen 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b beginnt abweichend vom ansonsten gültigen Grundsatz in der Entgeltgruppe 9b die Stufenlaufzeit nicht neu. Die Anrechnung der in diesen Stufen in der Entgeltgruppe 9a zurückgelegten Stufenlaufzeiten auf die jeweils maßgebliche Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b ist allein dem Umstand geschuldet, dass im Rahmen der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD die bisherige Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt wurde und hierbei das Tabellenentgelt in der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b nur geringfügig über dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 liegt und die Tabellenentgelte der Stufen 3 und 4 in den Entgeltgruppen 9a und 9b identisch sind. Die Mitnahme der Stufenlaufzeit in diesen Fällen vermeidet Eingriffe in der Erwerbsbiografie der Beschäftigten bis zum Erreichen der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 9b.¹

(4a —gültig ab 1.3.2017)

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird die*der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Die*der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

§ 22 Betriebliche Altersvorsorge

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen Zuschuss in Höhe von 1,75% des monatlichen Tabellenentgeltes zur betrieblichen Altersvorsorge gemäß dem Rahmenvertrag der Humanistischen Vereinigung mit der Versicherungskammer Bayern. In diesem Fall haben die Beschäftigten einen Eigenanteil von 1% des Gehalts zu tragen.

(2) Unbefristet Beschäftigte haben Anspruch nach Ablauf der Probezeit. Sollte das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit weiterhin bestehen, können sie auf Wunsch rückwirkend zum Arbeitsbeginn versichert werden.

(3) Befristet Beschäftigte haben Anspruch, wenn sie mindestens 2 Jahre und 1 Tag beschäftigt werden. In diesem Fall können sie auf Wunsch rückwirkend für 6 Monate, gerechnet dem Tag der Anspruchsberechtigung für das laufende Jahr - maximal für 6 Monate - angemeldet werden.

§ 23 Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung richtet sich nach §20 TVöD (VKA) in seiner jeweils geltenden Form oder ihn ersetzenden und ergänzenden Paragraphen und Tarifverträge. Die Jahressonderzahlung der Schüler*innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieher*in richtet sich nach den

Regelungen der jeweiligen Fassung des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD).

§ 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 bei der Arbeitgeber*in 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 bei der Arbeitgeber*in 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*der Arbeitnehmer*in angehört haben oder wenn der*die Arbeitnehmer*in ihnen überwiegend Unterhalt gewährt hat.

2.4. Die Auszahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten nach Absatz 3 bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeber*in zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des*der 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 – unbesetzt

§ 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*des Ehegatt*in, der*des Lebenspartner*s 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 | eine*r Angehörigen, soweit sie*er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag
im Kalenderjahr, |
| bb | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu
vierArbeitstage im
Kalenderjahr, |
| cc | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd | bis zu vier
Arbeitstage im
Kalenderjahr. |

pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die*der Ärzt*in 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 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) Die Arbeitgeber*in 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
zum Schluss eines Kalendermonats.

vier Monate

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 derselben Arbeitgeber*in, 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 eine*r Amtsärzt*in oder eine*r nach § 3 Abs. 3 bestimmten Ärzt*in. 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 von der Arbeitgeber*in 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 Beisitzer*innen. 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*innen eines Schiedsverfahrens aus diesem Vertrag tragen die Parteien selbst. Die Kosten für den*die unparteiische*n Vorsitzende*n trägt die Arbeitgeber*in.

§ 42 Härtefälle

Die Parteien vereinbaren, dass ungewollte Härtefälle, die aus der Überleitung resultieren oder strittige Einzelfälle im Rahmen einer wohlwollenden Konsultation der Mitarbeitendenvertretung mit der Arbeitgeber*in 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.

§43a Einmalzahlung

(1) Die Beschäftigten erhalten in den Jahren 2023, 2024 und 2025 mit der Gehaltszahlung des Monats Mai eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 225 Euro, wenn sie zum 01. Mai dieser Jahre Mitglied in mindestens einer der beiden Tarifparteien sind. Die Mitgliedschaft in der GEW muss der Arbeitgeber*in bis zum 15. April glaubhaft gemacht werden. Geeignet dazu ist z.B. eine Mitgliedschaftsbescheinigung der GEW oder der Nachweis der Zahlung von Mitgliedsbeiträgen.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig.

§ 44 In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2022 in Kraft. Er ersetzt den bis dahin gültigen Tarifvertrag.

(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 Verhandlungen über die mögliche Anpassung des Haustarifvertrages aufgenommen werden.

(5) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Zulagen gemäß der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen aus 2022 Gegenstand weiterer Verhandlungen ab Mai 2023 sein werden. Die in diesem Zusammenhang vereinbarten Änderungen der Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen werden ab Mai 2024 Gegenstand von Verhandlungsgesprächen. Ab Mai 2023 wird auch eine betriebliche Altersteilzeitregelung Gegenstand von Verhandlungen.

(6) § 19 dieses Tarifvertrages gilt im Kalenderjahr 2023 mit der Maßgabe, dass für den Fall, dass der Tarifabschluss TVöD eine Inflationsausgleichsprämie in monatlichen oder einmaligen Beträgen umfasst, die Auszahlung dieser Zahlungen um bis zu drei Monate verzögert werden kann und in monatlichen Beträgen ausbezahlt werden kann, wenn die Arbeitgeber*in Liquiditätsprobleme geltend macht. Die Liquiditätsprobleme sind der Gewerkschaft durch die Arbeitgeber*in rechtzeitig anzuzeigen, spätestens zwei Wochen nach Bekanntwerden des Tarifabschlusses zum TVöD.

Nürnberg, den 16.12.2022

Für die Arbeitgeber*in

Michael Bauer, Vorstand und Geschäftsführer

Für die

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Bayern

Martina Borgendale, Landesvorsitzende

Gerd Schnellinger, stellv. Landesvorsitzender

Mario Schwandt, Gewerkschaftssekretär