

**Haustarifvertrag  
für die Lebenshilfe iKita gGmbH  
(HTV-iKita LH)**

**vom 1. September 2014**

Zwischen

der  
Lebenshilfe iKita gGmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abschnitt I</b>	
<b>Allgemeine Vorschriften</b> .....	<b>4</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	4
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	5
§ 4 Versetzung, Abordnung.....	5
§ 5 Qualifizierung .....	5
<b>Abschnitt II</b>	
<b>Arbeitszeit</b> .....	<b>7</b>
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit.....	7
§ 7 Sonderformen der Arbeit .....	8
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	8
§ 9 Arbeitszeitkonto.....	8
§ 10 Teilzeitbeschäftigung.....	9
<b>Abschnitt III</b>	
<b>Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen</b> .....	<b>10</b>
§ 11 Eingruppierung .....	10
§ 12 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	10
§ 13 - nicht belegt – .....	11
§ 14 Tabellenentgelt und Entgeltstufen .....	11
§ 15 Jahressonderzahlung .....	11
§ 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	12
§ 17 Entgelt im Krankheitsfall .....	13
§ 18 Besondere Zahlungen .....	14
§ 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	15
§ 20 Betriebliche Altersversorgung .....	16
<b>Abschnitt IV</b>	
<b>Urlaub und Arbeitsbefreiung</b> .....	<b>16</b>
§ 21 Erholungsurlaub .....	16
§ 22 - nicht belegt -.....	17
§ 23 Sonderurlaub.....	17
§ 24 Arbeitsbefreiung .....	17

<b>Abschnitt V</b>	
<b>Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>18</b>
§ 25 Befristete Arbeitsverträge .....	18
§ 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	19
§ 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	20
§ 28 Zeugnis .....	21
<b>Abschnitt VI</b>	
<b>Übergangs- und Schlussvorschriften .....</b>	<b>21</b>
§ 29 Ausschlussfrist .....	21
§ 30 Inkrafttreten, Laufzeit .....	21
<b>Anlage 1 zum HTV-iKita LH</b>	
<b>Entgeltordnung zum HTV-iKita LH.....</b>	<b>22</b>

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Lebenshilfe iKita gGmbH am Standort Straße 614, 12347 Berlin (im weiteren Text iKita oder Arbeitgeberin genannt) stehen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur iKita bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestand und über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages ununterbrochen fortbesteht, gilt dieser Tarifvertrag unter der Voraussetzung und nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der iKita Lebenshilfe gGmbH und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-iKita LH).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - b) Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten sowie Beschäftigte im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst,
  - c) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - d) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

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

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Arbeitgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen mit unterschiedlichen Sachgründen gilt dies nicht.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>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 Arbeitgeberin angeordnet sind, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen hiervon können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der Arbeitgeberin rechtzeitig, spätestens zwei Wochen vor der Aufnahme der Nebentätigkeit, schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei den beauftragten Ärzten kann es sich um Betriebsärzte handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf andere Ärzte geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

### **§ 4**

#### **Versetzung, Abordnung**

Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

### **§ 5**

#### **Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und der Arbeitgeberin. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber

das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) <sup>1</sup>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 nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich vorab genehmigt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Leitungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) <sup>1</sup>Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit, soweit nicht ein Eigenbeitrag in Zeit nach Absatz 5 Satz 4 vereinbart ist. <sup>2</sup>Wegezeiten außerhalb Berlins werden als Arbeitszeit gewertet.
- (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.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten der iKita durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

#### **Protokollerklärungen:**

1. Pädagogische Beschäftigte in Vollzeit haben in der Woche einen individuellen Anspruch auf 5 Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit (mpA). Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine anteilige Berechnung auf der Grundlage der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit für mpA haben die Beschäftigten einen Anspruch auf individuelle Vor- und Nachbereitungszeit.
  2. Zu den mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören weiterhin z.B.:
    - Teambesprechungen
    - Beobachtung und Dokumentation
    - Kooperation mit externen Partnern (z.B. Grundschulen, Jugendamt)
    - Kooperation mit Eltern (Entwicklungsgespräche, Vorbereitung von Elternversammlungen, Beratungen)
  3. Weitere Regelungen zur mpA können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).
- (3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden Feiertag an den Wochentagen Montag bis Freitag um 1/5 der vereinbarten bzw. gemäß Absatz 1 festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Als Feiertage im Sinne des Satzes 1 gelten auch die Tage 24.12. und 31.12.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils festgelegten Einsatzort in Berlin. <sup>2</sup>Einsatzort in Berlin ist der Ort, an dem gemäß Disposition die Arbeitsleistung zu erbringen ist.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie zu Dienstreisen, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet.
- (6) Abweichende Regelungen nach § 7 oder §§ 7, 12 ArbZG durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.
- (7) Einzelheiten zu und Abweichungen von den Absätzen 1 bis 6 und die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit können im Rahmen der gesetzlichen Grenzen in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

- (1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (3) Abweichungen von den Absätzen 1 und 2 können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

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

- (1) <sup>1</sup>Der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit soll grundsätzlich bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableisten der Sonderformen der Arbeit in Freizeit erfolgen. <sup>2</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.
- (2) <sup>1</sup>Soweit Freizeitausgleich nicht in Anspruch genommen wird, erhalten die Beschäftigten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
  - a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 von Hundert,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 von Hundert,
  - b) für Arbeit am Samstag (6-21 Uhr) 20 von Hundert,
  - c) für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen (0-24 Uhr) 25 von Hundert

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 b) und c) wird jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

## **§ 9 Arbeitszeitkonto**

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die Arbeitszeitkonten



eingerrichtet werden, werden von den Regelungen der Arbeitszeitkonten erfasst, soweit die Betriebsvereinbarung nicht abweichende Regelungen trifft.

- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben und nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 gebucht werden. <sup>2</sup>Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. <sup>3</sup>Das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung. <sup>4</sup>Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass eine Umwandlung von Zuschlägen in Arbeitszeit nicht erfolgt.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt keine Veränderung des Zeitguthabens ein. <sup>2</sup>§ 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bleibt hiervon unberührt.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen, zu regeln.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>Die Beschränkung des Absatzes 5 gilt dann nicht. <sup>3</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit der Arbeitgeberin – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 10 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit den 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 Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der 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 Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Teilzeitbeschäftigte sollen bei Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### **Abschnitt III** **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **§ 11** **Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum HTV-iKita LH (Anlage 1 des HTV-iKita LH). <sup>2</sup>Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### **Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
  2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (2) Die Entgeltgruppe der Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### **§ 12** **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

### **Protokollerklärung:**

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch ein Fall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 14 ergeben hätte.

### **§ 13**

**- nicht belegt -**

### **§ 14**

#### **Tabellenentgelt und Entgeltstufen**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Die weiteren Regelungen ergeben sich aus dem Vergütungs- bzw. Überleitungstarifvertrag der Lebenshilfe iKita gGmbH.

### **§ 15**

#### **Jahressonderzahlung**

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

- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 95 von Hundert,

in den Entgeltgruppen 9 bis 11 80 von Hundert,

in den Entgeltgruppen 12 und 13 50 von Hundert

und

in den Entgeltgruppen 14 und 15 35 von Hundert

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des oben genannten Bemessungszeitraums begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine el-

terngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

**Protokollerklärung:**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>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.

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 17 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,

b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte können zur Erreichung günstiger Grenzen der Lohnsteuer bzw. günstiger Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Vermeidung der Kürzung von Bezügen von Seiten Dritter auf die Sonderzahlung durch schriftliche Erklärung gegenüber der Arbeitgeberin, eingehend bei dieser bis zum 31.10. für das jeweils laufende Kalenderjahr, ganz oder teilweise verzichten. <sup>2</sup>Soll der Verzicht teilweise erfolgen, ist die konkrete Höhe anzugeben, andernfalls erfolgt der Verzicht auf die Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr in voller Höhe.

<sup>3</sup>Ein verspäteter Verzicht ist ausnahmsweise mit Zustimmung der Arbeitgeberin zulässig.

## **§ 16**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 2, § 17, § 21 und § 24 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich

für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Jahressonderzahlungen, besondere Zahlungen nach § 18 und sonstige Einmalzahlungen.

**Protokollerklärungen:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

**§ 17**

**Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>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 § 16. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne der § 3 Absatz 2 und § 9 EFZG.

**Protokollerklärung:**

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 16; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kran-

kenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend zeitanteilig umzurechnen.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

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

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

## **§ 18**

### **Besondere Zahlungen**

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)
- a) von 10 Jahren in Höhe von 50 Euro,
  - b) von 15 Jahren in Höhe von 100 Euro,
  - c) von 20 Jahren in Höhe von 150 Euro,
  - d) von 25 Jahren in Höhe von 200 Euro,
  - e) von 30 Jahren in Höhe von 250 Euro,
  - f) von 35 Jahren in Höhe von 300 Euro,
  - g) von 40 Jahren in Höhe von 350 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## § 19

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 16 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### **Protokollerklärung:**

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

- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

## **§ 20 Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf den Abschluss einer Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 21 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 16). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 4 Jahren	26 Arbeitstage,
bis zu einer Beschäftigungszeit von vollendeten 8 Jahren	29 Arbeitstage
und	
nach einer Beschäftigungszeit von vollendeten 8 Jahren	30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 27 Absatz 2. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### **Protokollerklärung:**

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) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.



- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1.
  - 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 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 19 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (3) <sup>1</sup>Mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) bzw. Ablauf des 31. Mai des Folgejahres im Fall des Absatzes 2 a) verfällt der Urlaub ersatzlos. <sup>2</sup>Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt jedoch auch in diesem Fall ganz oder teilweise erhalten, wenn der Beschäftigte ihn wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Übertragungszeitraum ganz oder teilweise nicht nehmen konnte – maximal jedoch für eine Übertragungsfrist von fünfzehn Monaten nach dem Bezugszeitraum (Kalenderjahr). <sup>3</sup>Er muss - soweit dann noch vorhanden - in Absprache mit der Arbeitgeberin unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit genommen werden.
- (4) <sup>1</sup>Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. <sup>2</sup>Urlaubsabgeltung wird nur in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gewährt, soweit dieser nicht nach Absatz 3 verfallen ist.

**§ 22**  
- nicht belegt -

**§ 23**  
**Sonderurlaub**

Beschäftigte können unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

**§ 24**  
**Arbeitsbefreiung**

- (1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- 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) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum

ein Arbeitstag,

d) schwere Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,

ein Arbeitstag

im Kalenderjahr.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 16 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberin wird auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 16 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 25**

#### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Arbeitgeberin zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei der Arbeitgeberin für arbeitgeberseitige Kündigungen bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Absatz 2)

von insgesamt mehr als sechs Monaten  
 von insgesamt mehr als einem Jahr  
 zum Schluss eines Kalendermonats,

vier Wochen,  
 sechs Wochen

von insgesamt mehr als zwei Jahren  
 von insgesamt mehr als drei Jahren  
 zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

drei Monate,  
 vier Monate

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## § 26

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf der Befristung (§ 25),
  - b) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
  - c) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Beschäftigte hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>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 Integrations-

amtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (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 betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten nach § 3. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. b geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## § 27

### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für arbeitgeberseitige Kündigungen 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 Schluss eines Kalendervierteljahres.	

<sup>3</sup>Für arbeitnehmerseitige Kündigungen gelten die Bestimmungen des BGB.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei derselben Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>3</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt; ferner bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 unberücksichtigt, es sei denn, die Arbeitgeberin hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 28 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.

## **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 29 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder der Arbeitgeberin gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. <sup>3</sup>Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **§ 30 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2014 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. September 2016. <sup>2</sup>Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

# Anlage 1 zum HTV-iKita LH

## Entgeltordnung zum HTV-iKita LH

### Gliederung

#### Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

- Teil I**            **Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst**
- Teil II**           **Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst**
- Teil III**          **Tätigkeitsmerkmale für den Hauswirtschaftsdienst**

#### Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

- <sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal der Teile I, II oder III eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
- (1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.
- Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 18 Absatz 3) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

## **Teil I**

### **Beschäftigte im Verwaltungsdienst**

#### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im Verwaltungsdienst,

deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

#### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- Nr. 2 <sup>1</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup>Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- Nr. 3 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

## **Teil II**

### **Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst**

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
- mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Fallgruppe 2.
- (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
- (Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 98,23 €)
- (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 8**

Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.

### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind.

Nr. 2 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 6,
- d) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.



## **Teil III**

### **Tätigkeitsmerkmale für den Hauswirtschaftsdienst**

#### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,

die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren,

die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

#### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal

mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

#### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal

mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte im Hauswirtschaftsdienst wie z.B. Haushandwerker, Gärtner, Reinigungskräfte, Köche und Küchenpersonal

mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.  
<sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 2 Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich ausüben.

**Vergütungstarifvertrag  
für die Lebenshilfe iKita gGmbH  
(VTV-iKita LH)**

**vom 1. September 2014**

Zwischen

der  
Lebenshilfe iKita gGmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

# Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Entgelttabelle	3
§ 3 Stufen der Entgelttabelle	3
§ 4 Regelungen zu den Stufen	4
§ 5 Inkrafttreten, Laufzeit	6
Anlage 1 Entgelttabelle	7

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die unter § 1 des HTV-iKita LH fallen.

## **§ 2 Entgelttabelle**

Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage 1.

## **§ 3 Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 Ü umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung geregelt.

(a) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zur iKita LH oder zu einem anderen Arbeitgeber, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. <sup>3</sup>Bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung dieser in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann die Arbeitgeberin 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.

### **Protokollerklärungen:**

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens zwei Jahren liegt.

(b) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 4 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei der Arbeitgeberin (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,
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung geregelt.

- (2) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 4 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

#### **§ 4**

#### **Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat die Arbeitgeberin jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. <sup>6</sup>Die Arbeitgeberin entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

#### **Protokollerklärung:**

<sup>1</sup>Die Instrumente des § 4 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. b Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 17 HTV-iKita LH bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen die Arbeitgeberin vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung des laufenden Arbeitsverhältnisses von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei 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.

<sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>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; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die Beschäftigten erhalten 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, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

**Protokollerklärung:**

Waren die Beschäftigten in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, werden sie abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

**§ 5**  
**Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2014 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. September 2016. <sup>2</sup>Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

## Anlage 1 Entgelttabelle

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>E 15 Ü</b>	4.974,99	5.522,07	6.041,26	6.381,81	6.465,55	
<b>E 15</b>	3.953,36	4.383,23	4.545,12	5.120,14	5.555,59	
<b>E 14</b>	3.579,34	3.970,11	4.199,00	4.545,12	5.075,47	
<b>E 13 Ü</b>		3.663,07	3.858,47	4.199,00	4.545,12	5.075,47
<b>E 13</b>	3.300,21	3.663,07	3.858,47	4.238,08	4.762,84	
<b>E 12</b>	2.959,66	3.283,45	3.741,22	4.143,18	4.662,35	
<b>E 11</b>	2.859,17	3.166,22	3.395,10	3.741,22	4.243,66	
<b>E 10</b>	2.753,10	3.054,56	3.283,45	3.512,34	3.947,79	
<b>E 9</b>	2.434,88	2.697,26	2.831,26	3.199,71	3.490,02	
<b>E 8</b>	2.278,57	2.524,22	2.635,86	2.741,93	2.859,17	2.931,75
<b>E 7</b>	2.133,42	2.362,31	2.513,04	2.624,69	2.714,03	2.792,17
<b>E 6</b>	2.094,35	2.317,65	2.429,30	2.540,96	2.613,53	2.691,68
<b>E 5</b>	2.005,02	2.217,16	2.328,82	2.434,88	2.518,63	2.574,45
<b>E 4</b>	1.904,53	2.111,11	2.250,66	2.328,82	2.406,98	2.457,21
<b>E 3</b>	1.876,62	2.077,60	2.133,42	2.222,75	2.295,32	2.356,72
<b>E 2 Ü</b>	1.792,88	1982,69	2.055,28	2.144,60	2.206,01	2.256,23
<b>E 2</b>	1.731,47	1.915,69	1.971,53	2.027,36	2.155,76	2.289,74
<b>E 1</b>		1.541,67	1.569,57	1.603,06	1.636,57	1.720,31



**Überleitungstarifvertrag  
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der  
Lebenshilfe iKita gGmbH  
und zur Regelung des Übergangsrechts  
(TVÜ-iKita LH)**

**vom 1. September 2014**

Zwischen

der  
Lebenshilfe iKita gGmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abschnitt I</b>	
<b>Allgemeine Vorschriften</b> .....	<b>3</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Ersetzung bisheriger Regelungen durch den HTV-iKita LH und den VTV-iKita LH.....	3
<b>Abschnitt II</b>	
<b>Überleitung „Bislang-BAT-Beschäftigter“</b> .....	<b>4</b>
§ 3 Überleitung der Bislang-BAT-Beschäftigten in den HTV-iKita LH .....	4
§ 4 Eingruppierung: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen.....	4
§ 5 Vergleichsentgelt, Entgelterhöhung.....	5
§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten und Arbeiter, weitere Entgelterhöhung.....	6
<b>Abschnitt III</b>	
<b>Überleitung der Beschäftigten mit Vergütung nach Vergütungssystem der iKita LH („Vergütungsordnungs-Beschäftigte“)</b> .....	<b>6</b>
§ 7 Überleitung der Vergütungsordnungs-Beschäftigten .....	6
<b>Abschnitt IV</b>	
<b>Besitzstandsregelungen</b> .....	<b>7</b>
§ 8 Vergütungsgruppenzulagen .....	7
§ 9 Kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	7
§ 10 Beschäftigungszeit .....	9
§ 11 Urlaub .....	9
§ 12 Besitzstand Leistungszulage.....	9
<b>Abschnitt V</b>	
<b>Sonstige ergänzende Bestimmungen, Übernahmevereinbarung, Annahmefristen, weitere Regelungen</b> .....	<b>10</b>
§ 13 Eingruppierung.....	10
§ 14 Übernahmevereinbarung, Annahmefristen .....	10
§ 15 Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 .....	11
§ 16 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile gem. §§ 35 f. BAT.....	11
§ 17 Nebentätigkeiten .....	11
<b>Abschnitt VI</b>	
<b>Übergangs- und Schlussvorschrift</b> .....	<b>11</b>
§ 18 Inkrafttreten, Laufzeit .....	11
<b>Anlage 1</b>	
TVÜ-iKita LH Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen für ab dem 31. August 2014 Beschäftigte für die Überleitung in die Entgeltgruppen .....	12
<b>Anlage 2</b>	
TVÜ-iKita LH Anlage 1 des VTV-LHB Stand 1. Mai 2012 .....	12

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte,
- die unter den Geltungsbereich des Haustarifvertrages für die Lebenshilfe iKita gGmbH (HTV-iKita LH) fallen und
  - deren Arbeitsverhältnis bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestand und
  - deren Arbeitsverhältnis mindestens bis zum 31. Oktober 2014 ununterbrochen fortbesteht und
  - deren eigenhändig unterzeichnete (einzelvertragliche) Übernahmevereinbarung nach § 14 TVÜ-iKita LH der Arbeitgeberin zugegangen ist.
- <sup>2</sup>Soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Lebenshilfe iKita gGmbH nach dem 31. August 2014 begonnen hat und die unter den Geltungsbereich des HTV-iKita LH fallen.
- (2) Die Bestimmungen des HTV-iKita LH gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

### **§ 2 Ersetzung bisheriger Regelungen durch den HTV-iKita LH und den VTV-iKita LH**

- (1) <sup>1</sup>Der HTV-iKita LH und der Vergütungstarifvertrag für die Lebenshilfe iKita gGmbH (VTV-iKita LH) ersetzen in Verbindung mit diesem TVÜ-iKita LH die bisher bei der Arbeitgeberin geltenden Regelungen, soweit im HTV-iKita LH, in diesem Tarifvertrag, im VTV-iKita LH oder in deren Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung ab dem 1. September 2014 (Tag der „Überleitung“), soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.
- (2) Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden ab dem 1. September 2014 nach den folgenden Regelungen in den HTV-iKita LH übergeleitet.

## **Abschnitt II Überleitung „Bislang-BAT-Beschäftigter“**

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für Beschäftigte, deren Vergütung sich bislang in Anlehnung an BAT/BAT-O bzw. BMT-G bestimmte (nachfolgend „Bislang-BAT-Beschäftigte“). Die Regelungen dieses Abschnitts gelten nicht für Beschäftigte, für die vor der Überleitung das neue Vergütungssystem der Lebenshilfe iKita (Betriebsvereinbarung zur Einführung eines neuen Vergütungssystems vom 9. Oktober 2009, in Kraft getreten am 1. Januar 2009) Anwendung fand (nachfolgend „Vergütungsordnungs-Beschäftigte“). Für diese Vergütungsordnungs-Beschäftigten erfolgt die Überleitung nach dem Abschnitt III.

### **§ 3 Überleitung der Bislang-BAT-Beschäftigten in den HTV-iKita LH**

<sup>1</sup>Die Überleitung der Bislang-BAT-Beschäftigten erfolgt entsprechend der nach dem BAT/BAT-O bzw. BMT-G am 31. August 2014 maßgeblichen Lebensaltersstufe unabhängig von der Wirksamkeit dieses Vergütungssystems. <sup>2</sup>Die Überleitungsregelungen regeln nicht die Rechtsfolgen für die Zeit bis zum 31. August 2014.

#### **Protokollerklärung:**

Durch § 3 Satz 1 wird sichergestellt, dass die Überleitung entsprechend der nach dem BAT/BAT-O bzw. BMT-G maßgeblichen Lebensaltersstufe, die im Einzelfall erreicht war, erfolgt. Der Schutz dieses bestehenden, auf den bisherigen individuellen Lebensaltersstufen basierenden Besitzstands wird durch die Anknüpfung der Überleitungsregelungen an das nach Maßgabe von § 5 festgelegte Vergleichsentgelt geregelt. Die Tarifvertragsparteien sind sich – unter ausdrücklicher Bezugnahme auf BAG – 6 AZR 148/09 Urteil vom 10.11.2011; Entscheidung des EuGH vom 08.09.2011 – C 298/10 – darüber einig, kollektiv eine verbindliche Regelung für das Überleitungs- und Übergangsrecht getroffen zu haben.

### **§ 4 Eingruppierung: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

- (1) Für die Überleitung der Bislang-BAT-Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT / BAT-O bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter), in der der Bislang-BAT-Beschäftigte am 31. August 2014 eingruppiert war, nach der Anlage 1 TVÜ-iKita LH zugeordnet.
- (2) Bislang-BAT-Beschäftigte, die im September 2014 bei fortgesetzter Anwendung des BAT/BAT-O bzw. BMT-G die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits am 31. August 2014 höhergruppiert beziehungsweise höher eingeordnet gewesen.

## § 5 Vergleichsentgelt, Entgelterhöhung

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des VTV-iKita LH nach § 4 wird für die Bislang-BAT-Beschäftigten ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die dem Beschäftigten am 31. August 2014 gem. § 3 zustehen würden, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet.
- (2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen.
- (3) Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BMT-G wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.
- (4) Das ermittelte Vergleichsentgelt (Stand 31. August 2014) wird um 3,1 % und sodann um 1,5 % erhöht und im Anschluss um einen Sockelbetrag in Höhe von 65 € (basierend auf einer Vollzeitbeschäftigung) addiert.

### **Protokollerklärung:**

Der Sockelbetrag nach Absatz 4 ist nicht dynamisch.

- (5) <sup>1</sup>Bislang-BAT-Beschäftigte, die im September 2014 bei fortgesetzter Anwendung des BAT/BAT-O bzw. BMT-G die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- beziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im August 2014 erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Absatz 2 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend. <sup>3</sup>Ein später erfolgter Anstieg der Lebensalters- bzw. Lohnstufe findet bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts keine Berücksichtigung.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

### **Protokollerklärung:**

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet.

- (7) <sup>1</sup>Für Bislang-BAT-Beschäftigte, die nicht für alle Tage im August 2014 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. <sup>2</sup>Sie werden für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. August 2014 die Arbeit wieder aufgenommen. <sup>3</sup>§ 4 Absatz 2 gilt entsprechend.

## **§ 6**

### **Stufenzuordnung der Angestellten und Arbeiter, weitere Entgelterhöhung**

- (1) <sup>1</sup>Bislang-BAT-Beschäftigte werden für eine logische Sekunde einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) der Entgelttabelle (Anlage 2 TVÜ-iKita LH) zugeordnet und steigen dann in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe dieser Entgelttabelle auf. <sup>2</sup>Anschließend werden Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe der Beschäftigten in die Entgelttabelle des VTV-iKita LH (Anlage 1 VTV-iKita LH) übernommen. <sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach den Regelungen des VTV-iKita LH.
- (2) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 1 über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Bislang-BAT-Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Zum Zeitpunkt der Übernahme in die Entgelttabelle des VTV-iKita LH (Anlage 1 VTV-iKita LH) gemäß Absatz 1 Satz 2 entfallen die individuellen Endstufen der Beschäftigten. <sup>3</sup>Die betroffenen Beschäftigten werden der regulären höchsten Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet.

## **Abschnitt III**

### **Überleitung der Beschäftigten mit Vergütung nach Vergütungssystem der iKita LH („Vergütungsordnungs-Beschäftigte“)**

Soweit zum Zeitpunkt der Überleitung für Beschäftigte die Betriebsvereinbarung zur Einführung eines neuen Vergütungssystems vom 9. Oktober 2009, in Kraft getreten am 1. Januar 2009, Anwendung findet (nachfolgend „Vergütungsordnungs-Beschäftigte“), erfolgt die Überleitung nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen.

## **§ 7**

### **Überleitung der Vergütungsordnungs-Beschäftigten**

- (1) <sup>1</sup>Vergütungsordnungs-Beschäftigte werden mit Wirkung zum 1. September 2014 in die Entgelttabelle des VTV-iKita LH (Anlage 1 VTV-iKita LH) eingruppiert. <sup>2</sup>Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, in der der Vergütungsordnungs-Beschäftigte am 31. August 2014 eingruppiert war, werden übernommen. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt ab Überleitung erneut. <sup>4</sup>Der weitere Aufstieg in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe richtet sich nach dem VTV-iKita LH.
- (2) <sup>1</sup>Vergütungsordnungs-Beschäftigte, die im September 2014 die nächste Erfahrungsstufe erreicht hätten, werden zur Eingruppierung nach dem VTV-iKita LH so gestellt, als wäre diese Erfahrungsstufe bereits vor der Überleitung erreicht worden. <sup>2</sup>Ein später erfolgter Aufstieg in der Erfahrungsstufe findet bei der Überleitung in den VTV-iKita LH keine Berücksichtigung.

- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die zwischen 1. September 2014 und 30. November 2014 eingestellt wurden, erfolgt die Überleitung rückwirkend ab dem Datum der Einstellung. <sup>2</sup>Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, in der der Vergütungsordnungs-Beschäftigte im ersten Beschäftigungsmonat eingruppiert war, werden übernommen.

## **Abschnitt IV Besitzstandsregelungen**

### **§ 8 Vergütungsgruppenzulagen**

- (1) Bislang-BAT-Beschäftigte, denen am 31. August 2014 nach der Vergütungsordnung zum BAT eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.
- (2) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. <sup>2</sup>Sie ist statisch und verändert sich nicht mit der allgemeinen Entgeltanpassung.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Vergütungsordnungs-Beschäftigte.

### **§ 9 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

- (1) <sup>1</sup>Für Bislang-BAT-Beschäftigte werden für im August 2014 zu berücksichtigende Kinder die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT oder der Sozialzuschlag des BMT-G in der für August 2014 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung haben die Beschäftigten unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
- (2) Vergütungsordnung-Beschäftigten wird für Kinder, für die bereits im August 2014 Anspruch auf „Kita-Zuschuss“ nach der Betriebsvereinbarung zur Einführung eines neuen Vergütungssystems vom 9. Oktober 2009, in Kraft getreten am 1. Januar 2009, bestand, diese als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange die dort geregelten Voraussetzungen erfüllt sind; die Änderung der „Kita-Zuschuss“-Voraussetzungen haben die Beschäftigten unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

- (3) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Besitzstandszulagen nach Absätzen 1 und 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. <sup>2</sup>Diese Besitzstandszulagen sind statisch und verändern sich nicht mit der allgemeinen Entgeltanpassung.

**Protokollerklärung:**

1. Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im August 2014 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankengeldbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage nach § 9 unschädlich. Die Besitzstandszulage wird nur in Zeiten gezahlt, in denen auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt.
2. Diejenigen Beschäftigten, die im August 2014 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 31. August 2014 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vorgenommen haben, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1 Satz 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätten die Beschäftigten bereits im August 2014 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
3. Nr. 1 gilt entsprechend auf schriftlichen Antrag bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen eines Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten oder eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor dessen Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. Familienpflichten im Sinne des Satzes 1 liegen vor, wenn die Beschäftigten mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Beschäftigten haben das Vorliegen der Voraussetzungen nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.
4. Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten bzw. des Kita-Zuschuss-Berechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 für den anderen in den HTV-iKita LH übergeleiteten Beschäftigten auf schriftlichen Antrag auch nach August 2014 begründet. Der Anspruch auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile muss bei der verstorbenen Person unbeschadet der sonstigen Voraussetzungen des Absatzes 1 bzw. Absatzes 2 bis zum Todestag bestanden haben. Die Höhe der Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1 ist so zu bemessen, als hätten die Beschäftigten bereits im August 2014 Anspruch auf Kindergeld gehabt. Die Besitzstandszulage wird ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, gezahlt.



## **§ 10 Beschäftigungszeit**

Für die Dauer des über den 31. August 2014 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. September 2014 nach Maßgabe der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 27 Absatz 2 HTV-iKita LH berücksichtigt.

## **§ 11 Urlaub**

- (1) Für die Höhe des Erholungsurlaubs für das Urlaubsjahr 2014 gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung Urlaub für das Jahr 2014 weiter fort.
- (2) Ab dem Urlaubsjahr 2015 gelten die Regelungen des § 21 HTV-iKita LH.
- (3) <sup>1</sup>Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten behalten nach der Überleitung in den HTV-iKita LH ihre am 31. August 2014 individuell zustehenden Ansprüche auf die Anzahl an Tagen des Erholungsurlaubs für die Dauer des über den 31. August 2014 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Bei Vorliegen der jeweiligen Beschäftigungszeit erhalten die Beschäftigten die entsprechende Anzahl an Urlaubstagen, wenn die Zahl der im HTV-iKita LH vorgesehenen Urlaubstage ihre aufgrund dieser Besitzstandsregelung vorliegende Anzahl an Erholungsurlaubstagen übersteigt.

## **§ 12 Besitzstand Leistungszulage**

<sup>1</sup>Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten behalten nach der Überleitung in den HTV-iKita LH ihre im August 2014 bestehenden Ansprüche auf die Leistungszulage für die Dauer des über den 31. August 2014 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses, soweit die Voraussetzungen der ursprünglichen Gewähr auch weiterhin vorliegen. <sup>2</sup>Die Zulage entfällt, wenn die Voraussetzungen der Gewähr – etwa durch eine Änderung der Tätigkeit – entfallen. <sup>3</sup>Sie ist anzupassen, wenn eine Anpassung der Arbeitszeitdauer erfolgt. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage ist statisch und verändert sich nicht mit der allgemeinen Entgeltanpassung.

**Abschnitt V**  
**Sonstige ergänzende Bestimmungen, Übernahmevereinbarung,**  
**Annahmefristen, weitere Regelungen**

**§ 13**  
**Eingruppierung**

- (1) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft.
- (2) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. September 2014 nicht mehr.
- (3) <sup>1</sup>Ergeben sich Höhergruppierungen gemäß der Entgeltordnung des HTV-iKita LH, erfolgen diese im Anschluss an die Umsetzung der Überleitung nach Abschnitt II und III dieses Tarifvertrages. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 4 Absatz 4 VTV-iKita LH). <sup>3</sup>Waren die Beschäftigten in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, werden sie abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

**§ 14**  
**Übernahmevereinbarung, Annahmefristen**

- (1) <sup>1</sup>Voraussetzung der Geltung des TVÜ-iKita LH für den Beschäftigten ist der Zugang einer durch den Beschäftigten unterzeichneten (einzervertraglichen) Übernahmevereinbarung bei der Arbeitgeberin, mit der sich der Beschäftigte mit der vollständigen Ablösung der bisherigen Arbeits- und Entgeltbedingungen durch den HTV-iKita LH, den VTV-iKita LH und den TVÜ-iKita LH einverstanden erklärt. <sup>2</sup>Bereits abgeschlossene Vereinbarungen zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bleiben von der Übernahmevereinbarung unberührt.
- (2) Die Übernahmevereinbarung muss der Arbeitgeberin bis zum 31. Dezember 2014 zugehen.
- (3) <sup>1</sup>Geht die Übernahmevereinbarung nach Absatz 1 der Arbeitgeberin nach dem in Absatz 2 genannten Zeitpunkt zu, finden die Überleitungs- und Besitzstandsregelungen dieses TVÜ-iKita LH keine Anwendung. <sup>2</sup>Der Beschäftigte wird mit Wirkung ab dem 1. des auf den Zugang der unterzeichneten Übernahmevereinbarung folgenden Monats ohne Übergangsregelungen und Besitzstandswahrung in den VTV-iKita LH eingruppiert und der HTV-iKita LH angewendet.

**Protokollerklärung:**

Nach Unterzeichnung der Tarifverträge wird den Beschäftigten durch die Arbeitgeberin die Übernahmevereinbarung übermittelt. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass unverschuldete Fristversäumnisse gemeinsam unter der Zielstellung der Anwendung der Regelung nach Absatz 2 bewertet werden.

**§ 15****Jahressonderzahlung für das Jahr 2014**

<sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 richtet sich für Beschäftigte, die nach § 1 übergeleitet werden, nach dem HTV-iKita LH. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf (anteilige) Jahressonderzahlung nach den bis zum 31. August 2014 geltenden Regelungen besteht für das Jahr 2014 nicht.

**§ 16****Abrechnung unständiger Bezügebestandteile gem. §§ 35 f. BAT**

Bezüge im Sinne des § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT, § 26 Absatz 1 Unterabsatz 2 BMT-G für Arbeitsleistungen bis zum 31. August 2014 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. August 2014 beendet worden wäre.

**§ 17****Nebentätigkeiten**

Für bis zur Unterzeichnung der Tarifverträge genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

**Abschnitt VI****Übergangs- und Schlussvorschrift****§ 18****Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2014 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. September 2016. <sup>2</sup>Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.

**Anlage 1**      **TVÜ-iKita LH**  
**Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen für ab**  
**dem 31. August 2014 Beschäftigte für die Überleitung in**  
**die Entgeltgruppen**

**Anlage 2**      **TVÜ-iKita LH**  
**Anlage 1 des VTV-LHB Stand 1. Mai 2012**

**Anlage 1****TVÜ-iKita LH****Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen für ab dem 31. August 2014 Beschäftigte für die Überleitung in die Entgeltgruppen**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15 Ü</b>	I	Keine
<b>15</b>	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
<b>14</b>	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren	Keine
<b>13 Ü</b>	Keine Stufe 6	Keine

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
	Ila mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 11 oder 15 Jahren	
<b>13</b>	Keine Stufe 6 Ila ohne Aufstieg nach Ib	Keine
<b>12</b>	Keine Stufe 6 Ila nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach Ila	Keine
<b>11</b>	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach Ila III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
<b>10</b>	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	Keine

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
	Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	
9	<p>IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)  IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)  IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)</p> <p>Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)  Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p> <p>Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6)  Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5</p>	<p>9  (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p>

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
	Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
<b>8</b>	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
<b>6</b>	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a



Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4  4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3  3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6  VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)  2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
		2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 (keine Stufe 6)  2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2a  2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1  1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa  IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)  X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6)  1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Anlage 2 TVÜ-iKita LH - Anlage 1 des VTV-LHB Stand 1. Mai 2012

€	1	2	3	4	5	6
<b>E 15Ü</b>	4556.58	5059.44	5536.64	5849.66	5926.63	
<b>E 15</b>	3617.55	4012.66	4161.46	4689.99	5090.23	
<b>E 14</b>	3273.76	3632.94	3843.32	4161.46	4648.94	
<b>E 13Ü</b>		3350.73	3530.32	3843.33	4161.47	4648.93
<b>E 13</b>	3017.19	3350.73	3530.32	3879.24	4361.59	
<b>E 12</b>	2704.19	3001.79	3422.56	3792.01	4269.22	
<b>E 11</b>	2611.82	2894.04	3104.43	3422.56	3884.37	
<b>E 10</b>	2514.33	2791.42	3001.79	3212.18	3612.43	
<b>E 9</b>	2221.84	2463.00	2586.17	2924.83	3191.66	
<b>E 8</b>	2078.17	2303.94	2406.56	2504.06	2611.82	2678.53
<b>E 7</b>	1944.75	2155.14	2293.68	2396.31	2478.41	2550.24
<b>E 6</b>	1908.83	2114.09	2216.71	2319.34	2386.04	2457.88
<b>E 5</b>	1826.73	2021.72	2124.36	2221.84	2298.81	2350.13
<b>E 4</b>	1734.37	1924.24	2052.51	2124.36	2196.19	2242.37
<b>E 3</b>	1708.71	1893.44	1944.75	2026.85	2093.56	2150.01
<b>E 2Ü</b>	1631.74	1806.20	1872.92	1955.02	2011.47	2057.64
<b>E 2</b>	1575.30	1744.63	1795.95	1847.26	1965.28	2088.43
<b>E 1</b>	je 4 Jahre	1400.84	1426.49	1457.28	1488.07	1565.04

**Niederschriftserklärung**  
zu den Tarifverträgen

Haustarifvertrag für die Lebenshilfe iKita gGmbH, Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Lebenshilfe iKita gGmbH und Vergütungstarifvertrag für die Lebenshilfe iKita gGmbH

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nach Unterzeichnung der Tarifverträge zeitnah Verhandlungen über mögliche prozentuale Steigerungen der Entgelte in Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag der Lebenshilfe iKita gGmbH, orientiert an den ab 2015 geltenden Entgelttabellen des TV-L unter Berücksichtigung des TV Wiederaufnahme Berlin, aufgenommen werden können.