

Gemeinsam stark.

ver.di

TV P&W

# Tarifverträge für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

Stand: Januar 2024



Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft



# **Tarifverträge P&W**

**Tarifvertrag für Beschäftigte (TV-P&W)**

**Tarifvertrag zur Betrieblichen Altersversorgung (TV BAV P&W)**

**Tarifvertrag für Auszubildende (TV Azubi P&W)**



## Inhalt

Tarifvertrag für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV-P&W) vom 20. April 2012 in der Fassung des sechsten Änderungsstarifvertrages vom 26. Juli 2023.....	7
Tarifvertrag zur Betrieblichen Altersversorgung bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV BAV P&W) vom 19. März 2008 in der Fassung des ersten Änderungsstarifvertrages vom 15. Juni 2012 .....	43
Tarifvertrag für Auszubildende bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV Azubi P&W) vom 19. März 2008 in der Fassung des siebten Änderungsstarifvertrages vom 26. Juli 2023 .....	49



## Vorwort

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG ist aufgrund seiner öffentlich-rechtlichen Vergangenheit und aus voller Überzeugung tarifgebunden. Die Gleichheit der Arbeitsbedingungen und -entgelte war den Tarifvertragsparteien zu jeder Zeit wichtig, soll es doch gerade nicht auf das Verhandlungsgeschick der / des Einzelnen ankommen. Ausgehend von einem für das Unternehmen nicht in allen Bereichen passgenauen Flächentarifvertrag wurde in vielfältigen Verhandlungsrunden die vorliegende aktuelle Fassung des Haustarifvertrages erarbeitet, der die Attraktivität des Arbeitgebers PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG unterstreicht und deutlich macht, dass ein fachlich kompetenter, stets an der Sache orientierte Tarifpartner diese mit dem Arbeitgeber ausgehandelt hat. Bei aller naturgemäß unterschiedlichen Positionen der Tarifvertragsparteien standen stets Interessen der Beschäftigten und des Unternehmens im Fokus, um deren Ausgleich es auch künftig gehen wird. PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG ist unverändert einer der wenigen Träger mit einem komplexen Tarifvertrag, dessen Adaption auf neue Entwicklungen mit teils umfassenden Übergangsregelungen immer gelungen ist. Wir sind gemeinsam stolz darauf, mit den aktuellen Tarifwerken einen kleinen Maßstab für die Diskussionen anderer Unternehmen setzen zu dürfen.

Hamburg im September 2023





**Tarifvertrag für  
Beschäftigte der  
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH  
(TV-P&W)**

**vom 20. April 2012**

in der Fassung des sechsten Änderungstarifvertrages vom 26. Juli 2023

Zwischen der  
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH  
vertreten durch die Geschäftsführung einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Hamburg andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Inhalt**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung
- § 5 Qualifizierung
- § 5a Gesundheitsförderung

### **Abschnitt II Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 unbesetzt
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

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

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14 Tabellenentgelt
- § 15 Stufen der Entgelttabelle
- § 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 17 Zulagen
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 20 Entgelt im Krankheitsfall
- § 21 Besondere Zahlungen
- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 24 Erholungsurlaub

§ 25 Zusatzurlaub

§ 25a Zeitausgleich für Gesundheitsförderung

§ 26 Sonderurlaub

§ 27 Arbeitsbefreiung

## **Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 28 Befristete Arbeitsverträge

§ 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 30 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 31 Zeugnis

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

§ 32 Ausschlussfrist

§ 33 Übergangsregelungen

§ 34 Inkrafttreten, Laufzeit

**Anlage A**

Entgelttabelle

**Anlage C**

Entgeltordnung

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt – der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (P&W). <sup>2</sup> Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für die Beschäftigten nicht anderweitig tarifgebundener Tochtergesellschaften.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (einschließlich Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung) sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

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

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <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.
- (3) <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 vom Arbeitgeber angeordnet ist, 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 nicht annehmen. <sup>2</sup> Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup> Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) <sup>1</sup> Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup> Dies ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.
- (4) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup> Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup> Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup> Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte im Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- (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 eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup> Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

#### **§ 4**

#### **Versetzung**

<sup>1</sup> Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt werden. <sup>2</sup> Sollen Beschäftigte in einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden, so sind sie vorher zu hören.

#### **§ 5**

#### **Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup> Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. <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) 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.
- (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 bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup> Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt. <sup>3</sup> Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>4</sup> Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>5</sup> Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. <sup>6</sup> Der Arbeitgeber unterstützt die der Berufsordnung für Pflegefachkräfte unterfallenden Beschäftigten bei den verpflichtenden kompetenzerhaltenden Maßnahmen. <sup>7</sup> Hierzu wird er den Pflegefachkräften Qualifikationsmaßnahmen anbieten, die kompetenzerhaltend sind und insoweit Fortbildungspunkte ausweisen. <sup>8</sup> Es bleibt Aufgabe der Pflegefachkräfte, die Berufsordnung in eigener Verantwortung umzusetzen.

- (4) <sup>1</sup> Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber 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.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **§ 5a Gesundheitsförderung**

<sup>1</sup> Die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bildet ein wesentliches Ziel, dessen sich Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam verpflichtet fühlen. <sup>2</sup> Arbeitgeber und Betriebsrat wirken darauf hin, das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre Gesunderhaltung zu fördern und Maßnahmen anzubieten, die diesem Ziel dienen. <sup>3</sup> Das können sowohl individuelle (z. B. im Bereich der Prävention) als auch kollektive Maßnahmen (z. B. Supervision) sein. <sup>4</sup> Der Arbeitgeber stellt für diese Maßnahmen pro Jahr EUR 125.000,- zur Verfügung. <sup>5</sup> Arbeitgeber und Betriebsrat legen gemeinsam den Einsatz dieser Mittel fest. <sup>6</sup> Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6

#### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup> Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die sich am 1. Mai 2012 in einem Arbeitsverhältnis mit der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH befinden und die bis zum 30. Juni 2012 das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden. <sup>3</sup> Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.

Absatz (1) in der Fassung ab dem 01. Januar 2025:

- <sup>1</sup> Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 Stunden. <sup>2</sup> Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf höchstens fünf Tage verteilt.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 13 Wochen zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup> Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup> Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie nicht auf ein Wochenende fallen, um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- (4) <sup>1</sup> Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung in der laufenden oder der folgenden Woche ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup> Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup> Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup> § 8 Abs. 1a Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup> Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup> Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (6) <sup>1</sup> Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup> Beschäftigte ab einem Lebensjahr von 60 haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von regelmäßigen Nachtdiensten befreien zu lassen. <sup>3</sup> Diesem Antrag soll der Arbeitgeber folgen, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

- (7) Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

**Protokollnotiz zu Absatz 6 Sätze 2 und 3:**

Abgelehnte Anträge unterliegen den Mitbestimmungsrechten gemäß BetrVG.

**Protokollnotiz zu Absatz 7:**

Sofern sich unmittelbar an das Ende einer Nachtschicht der Beginn eines Erholungsurlaubes (vgl. § 24) anschließt, gilt der Kalendertag, an dem die Nachtschicht endet, nicht als Urlaubstag.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup> Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte innerhalb eines Kalendermonats mindestens zwei Mal zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup> Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup> Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup> Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arbeitgeber nicht bestimmten Ort zur Aufnahme der Arbeit bereithalten. <sup>2</sup> Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Frei aus redaktionellen Gründen .
- (7) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung oder mit Duldung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden



## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup> Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   | 30 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 25 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 50 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| - ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechsel-<br>schicht oder Schichtarbeit anfällt, | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup> Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1:**

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

<sup>1</sup> Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup> Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (3) <sup>1</sup> Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup> Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Anwendung findenden Entgelttabellen. <sup>3</sup> Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup> Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes i.S. des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für

Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup> Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>6</sup> Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort i.S. des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>7</sup> Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup> Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup> In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Anwendung findenden Entgelttabelle gezahlt.

- (4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird bei Bedarf in einem Anhang zur Entgelttabelle geregelt.

**Protokollerklärung zu Absatz 3:**

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

**§ 9  
unbesetzt**

**§ 10  
Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup> 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 ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup> Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup> Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup> Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup> In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## **§ 11**

### **Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup> Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- <sup>2</sup> Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf 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 der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### **Abschnitt III**

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

### **§ 12**

#### **Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach der Entgeltordnung der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH – Anlage C.
- (2) <sup>1</sup> Der/die Beschäftigte wird in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Funktion die gesamte von ihm/ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup> Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht der einer Entgeltgruppe zugeordneten Funktion, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsinhalte dieser Funktion wahrgenommen werden.
- (3) <sup>1</sup> Maßgeblich für die Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit. <sup>2</sup> Sofern die Anlage C zusätzlich ein Qualifikationsmerkmal festlegt, ist dieses ergänzende Voraussetzung für die Eingruppierung.
- (4) <sup>1</sup> Sofern die Anlage C für eine neue Aufgabe keine Funktion vorsieht, ist die neue Aufgabe unter Berücksichtigung der Anforderungen der festgelegten Funktionen summarisch zu bewerten und vorläufig einzugruppiert. <sup>2</sup> Die Anlage C ist in der Folge zu ergänzen.

### **§ 13**

#### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

### **§ 14**

#### **Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup> Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.

- (3) <sup>1</sup> Beschäftigte, die im ersten Kalenderhalbjahr für mindestens drei Monate Entgelt erhalten haben und bis zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres die Mitgliedschaft in einer diesen Tarifvertrag abschließenden Arbeitnehmervereinigung nachweisen, erhalten zuzüglich zum Tabellenentgelt (Anlage A) mit dem Monatsentgelt Juni eine Erholungsbeihilfe in Höhe von EUR 156,-, wenn im Fälligkeitsmonat Anspruch auf Entgelt besteht. <sup>2</sup> Die Zahlung erfolgt netto. <sup>3</sup> Die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup> Für Teilzeitbeschäftigte entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

## **§ 15**

### **Stufen der Entgelttabelle**

<sup>1</sup> Die Stufenzuordnung erfolgt nach den Stufen der Entgelttabelle, bei Einstellung werden die Beschäftigten der ersten belegten Entgeltstufe zugeordnet. <sup>2</sup> Sofern bei Einstellung eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann diese fristverkürzend angerechnet werden. <sup>3</sup> Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4.

## **§ 16**

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

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup> Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung 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 bis zu fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup> Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup> Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (3) <sup>1</sup> Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte/n der Stufe zuzuordnen, die mindestens den Wert der bisher erreichten Stufe entspricht. <sup>2</sup> Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>3</sup> Die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der neuen Eingruppierung.

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:**

<sup>1</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>2</sup> Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin/des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 5:**

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

**§ 17  
Zulagen**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte,
- a) die Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von EUR 105,00
  - b) die Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von EUR 40,00

monatlich. <sup>2</sup> Beschäftigte erhalten die Zulagen gemäß § 22 Absatz 2 TV-P&W anteilig des Beschäftigungsumfanges.

- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte in entsprechend ausgewiesenen geschlossenen Pflegebereichen oder Pflegebereichen für demenziell erkrankte Bewohner (sogenanntes Dementensonderprogramm), sowie in ÖJENDORF, erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 50,- monatlich. <sup>2</sup> Beschäftigte erhalten die Zulagen gemäß § 22 Absatz 2 TV-P&W anteilig des Beschäftigungsumfanges.

- (3) <sup>1</sup> Soweit in den Einrichtungen herausgehobene Aufgaben auf Beschäftigte, die keine Funktion innehaben, übertragen werden, wird hierfür eine Zulage in Höhe von EUR 50,- monatlich zugeordnet. <sup>2</sup> Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (4) <sup>1</sup> Abweichend von Abs. 3 erhalten Beschäftigte, die die nachstehend benannten Voraussetzungen erfüllen, eine Zulage in der genannten Höhe. <sup>2</sup> Die Zulagenhöhe ist bezogen auf ein Vollzeit-äquivalent und steht Teilzeitbeschäftigten anteilig entsprechend ihres vertraglichen Stundenumfanges zu. <sup>3</sup> Dies gilt nicht für Ziffer 4.
1. Dauerhafte Übertragung der Funktion der stellvertretenden Pflegedienstleitung  
€ 350,- / monatlich
  2. Temporäre Übernahme der innegehabten Funktion (PDL, PDL/V, WBL, WBL/V) für die Dauer von mindestens einem Monat zusätzlich für eine zweite Einrichtung bzw. einen zweiten Wohnbereich  
€ 500,- / monatlich
  3. Temporäre Versetzung an einen anderen Standort für die Dauer von mindestens vier Wochen  
€ 300,- € / monatlich
  4. Angeordnete Übernahme ungeplanter Dienste (Einspringen) an freien Tagen  
€ 50,- je Dienst.

Die zeitnahe Nachgewährung des verlorenen freien Tages bzw. die Vergütung der hieraus entstandenen Überstunden richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen.

**Protokollnotiz zu § 17 Abs. 4, Ziffer 4:**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, den Umgang mit und die Ausgestaltung der Einspringprämie im Rahmen der Tarifrunde 2025 zu evaluieren.

**§ 18**

**Jahressonderzahlung**

<sup>1</sup> Beschäftigte, die am 30. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die mit dem Novembergehalt des laufenden Kalenderjahres ausgezahlt wird. <sup>2</sup> Die Jahressonderzahlung beträgt 100 v.H. des der/dem Beschäftigten in den Monaten Januar bis November des laufenden Kalenderjahres durchschnittlich gezahlten Tabellenentgeltes.

## § 19

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup> In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 20, § 24, § 25 und § 27 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 Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21.

#### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

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 zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## § 20

### 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 § 19. <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 in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EntgFG.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.



- (3) <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 § 19; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup> Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (4) <sup>1</sup> Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3)
- 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.
- (5) <sup>1</sup> Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. <sup>2</sup> Krankengeldzuschuss wird 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 kann das Entgelt im Krankheitsfall 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 den Arbeitgeber über. <sup>5</sup> Der Arbeitgeber 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/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

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

## § 21 Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup> Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung oder für Zwecke der Altersvorsorge 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 EUR 6,65. <sup>3</sup> Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup> Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird. <sup>5</sup> Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup> Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3)

- a) von 10 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 200,00,
- b) von 20 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 350,00,
- c) von 30 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 500,00,
- d) von 40 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von EUR 1.000,00.

<sup>2</sup> Darüber hinaus erhalten Beschäftigte bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Absatz 3) von 5, 15, 25, 35 Jahren eine besondere betriebliche Anerkennung. <sup>3</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 dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

### **Protokollerklärung:**

Die besondere betriebliche Anerkennung i.S. Absatz 2 Satz 2 soll maximal die Steuerfreigrenze (derzeit rd. 40 Euro) erreichen.

(4) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber unterstützt die Beschäftigten bei der Nutzung des ÖPNV. <sup>2</sup> Zu diesem Zweck leistet er für das Deutschlandticket in der Gestalt des Jobtickets des HVV im Fall der Buchung über den Arbeitgeber einen monatlichen Zuschuss in Höhe von € 12,25, der mit dem von den Beschäftigten zu leistenden Kostenbeitrag unmittelbar an den HVV abgeführt wird. <sup>3</sup> Eine Auszahlung des Zuschusses an die Beschäftigten ist ausgeschlossen. <sup>4</sup> Der Zuschuss entfällt, wenn für einen vollen Kalendermonat kein Grundentgelt zusteht.

## § 22

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup> Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit 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 der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup> Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19, sind am Zahltag des Folgekalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte 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> Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup> Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup> Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <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 durchgeführt. <sup>3</sup> Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1:**

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber 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.

## § 23

### Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup> Den Beschäftigten, die das Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 2001 begründet haben, sowie ihren Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter sinngemäßer Anwendung der für die Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg und deren Hinterbliebenen

jeweils geltenden Vorschrift gewährt. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die nach dem 31. Juli 2001 und vor dem 1. Januar 2017 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, gilt der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV BAV P&W) in der jeweils gültigen Fassung. <sup>3</sup> Für vollbeschäftigte Beschäftigte gem. § 1 TV BAV P&W, die nach dem 31. Dezember 2016 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, wird eine Zulage in Höhe von EUR 25,00 monatlich gezahlt, die der Altersversorgung der Beschäftigten dienen soll. <sup>4</sup> Für Teilzeitbeschäftigte entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

**Protokollerklärung zu Satz 3:**

Satz 3 findet auch in den Fällen Anwendung, in denen die Beschäftigten zwar nach dem 31. Juli 2001 und vor dem 1. Januar 2017 ein Arbeitsverhältnis begründet haben, die jedoch am 31. Dezember 2016 keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH hatten.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 24 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). <sup>2</sup> Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup> Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</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>5</sup> Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen 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, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:**

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

## **§ 25 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Bemessungszeitraum von mindestens

60 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
120 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
180 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
240 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage,  
300 Nachtarbeitsstunden 5 Arbeitstage,  
360 Nachtarbeitsstunden 6 Arbeitstage,  
420 Nachtarbeitsstunden 7 Arbeitstage,  
480 Nachtarbeitsstunden 8 Arbeitstage,  
540 Nachtarbeitsstunden 9 Arbeitstage,  
600 Nachtarbeitsstunden 10 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Kalenderjahr, der der langfristigen Gesunderhaltung der Beschäftigten dient. <sup>2</sup> Die Gewährung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeitsstunden sollte grundsätzlich im Anschluss an den längsten Nachtdienstzyklus eines Monats erfolgen. <sup>3</sup> Eine Zusammenfassung erarbeiteter Zusatzurlaubstage oder die Zusammenlegung mit Erholungsurlaub ist ausgeschlossen.“

- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte, die Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub. <sup>2</sup> Wechselschicht- oder Schichtarbeit, die in Zeiträumen geleistet wird, für die Zusatzurlaub für Nachtarbeit zusteht, bleibt unberücksichtigt.

- (3) Bei Anwendung des Absatzes 1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

- (4) <sup>1</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup> Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 24 Absatz 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.

- (5) frei aus redaktionellen Gründen

- (6) <sup>1</sup> Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der Arbeitsleistung in der Zeit vom 1. Oktober des Vorvorjahres bis zum 30. September des Vorjahres und entsteht jeweils mit Beginn des auf das Vorjahr folgenden Urlaubsjahres. <sup>2</sup> Für die Feststellung, ob Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.
- (7) <sup>1</sup> Bei einem Ausscheiden des Beschäftigten in der Zeit vom 1. Oktober des Vorvorjahres bis zum 31. Dezember des Vorjahres ist der bis dahin erarbeitete Anspruch auf Zusatzurlaub abzugelten. <sup>2</sup> § 24 Absatz 2 Buchstabe b findet keine Anwendung.

### **§ 25 a**

#### **Zeitausgleich für Gesundheitsförderung**

(gültig bis zum 31. Dezember 2024)

Beschäftigte, die nicht unter § 6 Absatz 1 Satz 2 fallen, erhalten ab Vollendung des 50. Lebensjahres pro Kalenderjahr einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes, der der Gesundheitsförderung dienen soll.

### **§ 25 a**

#### **Zeitausgleich für Gesundheitsförderung**

(gültig ab dem 01. Januar 2025)

Beschäftigte erhalten ab Vollendung des 50. Lebensjahres pro Kalenderjahr einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes, der der Gesundheitsförderung dienen soll.

### **§ 26**

#### **Sonderurlaub**

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

## **§ 27 Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup> Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  
ein Arbeitstag,

b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kindes oder Elternteils  
zwei Arbeitstage,

c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  
ein Arbeitstag,

d) 20, 30 und 40-jähriges Jubiläum  
ein Arbeitstag,

e) schwere Erkrankung

aa) einer Angehörigen/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,  
ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  
bis zu vier Arbeitstage im  
Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,  
bis zu vier Arbeitstage im  
Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup> Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.



- (2) <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 § 19 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 den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup> In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) <sup>1</sup> Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/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 unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup> Diesem Befreiungstatbestand stehen Veranstaltungen gleich, die im Interesse einer Vertretung der Pflegebranche mit öffentlichkeitswirksamer Beteiligung von Pflegekräften wahrgenommen werden. <sup>3</sup> Der Anspruch nach den Sätzen 1 und 2 beträgt max. acht Werktage im Kalenderjahr. <sup>4</sup> Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) 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 § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V**

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

#### **§ 28**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) 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 der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist, und dies mit dem Betriebsrat zu erörtern.
- (4) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt.

#### **§ 29**

##### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) 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 die/der Beschäftigte voll- oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup> Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber 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 Integrationsamtes. <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. <sup>7</sup> Beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet 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.

### § 30

#### 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 bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) 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.
- (2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup> Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup> Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 26, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.
- (4) Bis zum 31. Dezember 2022 sind betriebsbedingte Kündigungen und betriebsbedingte Änderungskündigungen für Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 abgeschlossen.

**§ 31**  
**Zeugnis**

- (1) <sup>1</sup> 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). <sup>2</sup> Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist lediglich ein einfaches Zeugnis auszustellen.
- (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**

#### **§ 32**

##### **Ausschlussfrist**

<sup>1</sup> Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup> Ansprüche, die gesetzlich keiner Ausschlussfrist unterfallen, z.B. Mindestlohnansprüche, sind hiervon ausgenommen. <sup>3</sup> Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

#### **§ 33**

##### **Übergangsregelungen**

<sup>1</sup> Ansprüche aus dem TVÜ-AVH, die die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regeln, gelten in der am 18. März 2008 gültigen Fassung fort. <sup>2</sup> Ansprüche aus dem § 11 des TVÜ Pflegen und Wohnen von 2005 zum kinderbezogenen Ortzuschlag bleiben auch erhalten, solange die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

#### **§ 34**

##### **Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2012 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann die Anlage A zu § 14 ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024.

Hamburg, den 26. Juli 2023

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Hamburg

TV P&W

**Anlagen**

A Entgelttabelle ab 1. Januar 2024

C Entgeltordnung

**Anlage A**

Die Anlage A (Entgelttabelle) wird ab 1. Januar 2024 wie folgt neu gefasst:

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
<b>12a</b>			5.539 €	5.822 €	6.161 €
<b>9d</b>			5.143 €	5.369 €	5.539 €
<b>9c</b>			4.747 €	4.917 €	5.087 €
<b>9b</b>			4.351 €	4.578 €	4.747 €
<b>9a</b>	3.956 €	4.182 €	4.295 €	4.408 €	4.578 €
<b>7b</b>	3.843 €	4.069 €	4.182 €	4.295 €	4.521 €
<b>7a</b>	3.729 €	3.956 €	4.069 €	4.182 €	4.408 €
<b>6b</b>	3.843 €	4.069 €	4.182 €	4.295 €	4.521 €
<b>6a</b>	3.503 €	3.673 €	3.843 €	3.956 €	4.125 €
<b>4a</b>		3.334 €	3.447 €	3.560 €	3.729 €
<b>3a</b>		2.938 €	3.051 €	3.164 €	3.334 €
<b>2a</b>		2.768 €	2.881 €	2.994 €	3.200 €

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
<b>14</b>		5.652 €	5.991 €	6.217 €	6.557 €
<b>12</b>		5.200 €	5.539 €	5.878 €	6.217 €
<b>11</b>		4.747 €	4.973 €	5.313 €	5.652 €
<b>10</b>	4.069 €	4.238 €	4.351 €	4.521 €	4.747 €
<b>9</b>		3.956 €	4.069 €	4.182 €	4.408 €
<b>6</b>	3.277 €	3.447 €	3.560 €	3.729 €	3.843 €
<b>4</b>	2.825 €	2.938 €	3.051 €	3.164 €	3.277 €
<b>3</b>		2.712 €	2.825 €	2.994 €	3.200 €
<b>2</b>	2.486 €	2.712 €	2.825 €	2.994 €	3.200 €



**Anlage C**

<b>Funktion</b>	<b>Entgeltgruppe</b>
Herausgehobene Vertretungsfunktionen in der GL, Beschäftigte mit herausgehobenen Kenntnissen, die ein abgeschlossenes Studium erfordern	<b>14</b>
Pflegedienstleitung	<b>12a</b>
Stabstelle in der Geschäftsleitung, soweit nicht anderweitig eingruppiert	<b>12</b>
Teamleitung in der Geschäftsleitung  Herausgehobene Sachbearbeiterfunktion in der Geschäftsleitung mit besonderer finanzieller Verantwortung oder besonderen Aufgaben, die für P&W insgesamt Auswirkungen besitzen (z.B. zentrale Steuerung von Dienstleistungs- oder Lieferverträgen mit einem Volumen von > 1 Mio. Euro / Jahr)	<b>11</b>
Küchenleiter / -in der Speisenmanufaktur	
Herausgehobene Sachbearbeiterfunktion im Personalmanagement	<b>10</b>
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit mehr als 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit mehr als 35 Pflegeplätzen	<b>9d</b>
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit bis zu 35 Pflegeplätzen  Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als stellv. Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit mehr als 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit mehr als 35 Pflegeplätzen	<b>9c</b>
Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 40 Pflegeplätzen  Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als stellv. Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 70 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereichen mit bis zu 35 Pflegeplätzen	<b>9b</b>
Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als stellvertretende Wohnbereichsleitung in NSP-Wohnbereichen mit bis zu 40 Pflegeplätzen  Examierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als Praxisanleitung mit wenigstens 50 % Freistellung	<b>9a</b>

<p>Qualitätsmanagementbeauftragte</p> <p>Leitungen Soziale Betreuung, sofern die Alltagsbegleitungen unterstellt sind</p>	
<p>Beschäftigte im Kundenservice sowie der Kundenbetreuung</p> <p>Stellv. Küchenleiter / -in der Speisenmanufaktur</p> <p>Sachbearbeiterfunktion in der Geschäftsleitung oder den Einrichtungen, soweit nicht anderweitig eingruppiert</p> <p>Leitung Housekeeping</p>	<b>9</b>
<p>Examinierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) mit staatlich anerkannter Zusatzqualifikation (z.B. „Pflege von Menschen im Wackoma“, Gerontopsychiatrische Pflege, Praxisanleitung, Palliativzusatzqualifikation) und entsprechender Tätigkeit</p>	<b>7b</b>
<p>Examinierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) und entsprechender Tätigkeit</p>	<b>7a</b>
<p>Musiktherapeut / -in mit entsprechender Qualifikation (Bachelorabschluss oder vergleichbare Ausbildung)</p> <p>Beschäftigte im Sozialdienst mit einem Abschluss als Diplom Sozialarbeiter / -in</p>	<b>6b</b>
<p>Heilerziehungspfleger / -in</p> <p>Altentherapeut / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit</p> <p>Ergotherapeut / -in oder Physiotherapeut / -in und entsprechender Tätigkeit</p>	<b>6a</b>
<p>Beschäftigte im Freizeitbereich mit fachgerichteter Ausbildung</p> <p>Hausdame</p> <p>Haustechniker / -in</p> <p>Koch / Köchin mit abgeschlossener Kochausbildung</p> <p>Beschäftigte im Verwaltungsbereich der Einrichtungen (z.B. Materialwirtschaft, Kassenverwaltung, allgemeinen Verwaltungsaufgaben)</p>	<b>6</b>

Altenpflegehelfer / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit  Gesundheits- und Pflegeassistent / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit  Krankenpflegehelfer / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit  Haus- und Familienpfleger / -in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	<b>4a</b>
Vorarbeiter / -in in Verteilerküchen der Einrichtungen	<b>4</b>
Pflegehelfer / -in	<b>3a</b>
Beschäftigte im Freizeitbereich ohne fachgerichtete Ausbildung  Betriebsarbeiter / -in außerhalb von Küchen  Küchenhilfen, die überwiegend im Kochprozess eingesetzt werden	<b>3</b>
Betreuungskräfte für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz	<b>2a</b>
Service- und Empfangskräfte	<b>2</b>

#### Protokollerklärungen zur Anlage C:

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2023 in der EG 15 eingruppiert sind und über den 01. Januar 2024 hinaus weiterhin unter den Tarifvertrag für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH fallen, erhalten ab Januar 2024 den Unterschiedsbetrag zur EG 14 als dynamische individuelle Zulage.

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2023 in der EG 8a eingruppiert sind, werden zum 01. Januar 2024 unter Mitnahme der Beschäftigungszeit stufengleich in die EG 9a übergeleitet.



**Tarifvertrag zur Betrieblichen Altersversorgung  
bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH  
(TV BAV P&W) vom 19. März 2008**

in der Fassung des ersten Änderungstarifvertrages vom 15. Juni 2012

Zwischen der  
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH vertreten  
durch die Geschäftsführung, einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Hamburg andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte - genannt, die nach dem 31. Juli 2001 ein Arbeitsverhältnis zur PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH begründet haben und nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.
- (2) § 7 dieses Tarifvertrages (Gehaltsumwandlung) gilt auch für Beschäftigte, die vor dem 1. August 2001 ein Arbeitsverhältnis zur PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH begründet haben und nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH beurlaubt worden sind.

## § 2

### Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH richtet als Versicherungsnehmer Leibrentenversicherungen mit Einschluss von 60 v.H. individuellen Witwenrenten sowie dem Einschluss der Erwerbsminderungs-Zusatzversicherungen mit Beitragsfreiheit und Erwerbsminderungsrenten in Höhe der versicherten Altersrente auf das Leben der Beschäftigten ein. <sup>2</sup> Hinsichtlich aller Versicherungsleistungen (einschließlich Überschussanteilen) sind die Beschäftigten oder ihre Hinterbliebenen bezugsberechtigt (Direktversicherung).
- (2) <sup>1</sup> Die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Direktversicherungen (Altverträge) werden gemäß § 40 b EStG bezüglich der Beitragsleistung pauschal versteuert. <sup>2</sup> Die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossenen Direktversicherungen (Neuverträge) werden gemäß § 3 Nr. 63 EStG ausschließlich nachgelagert versteuert.
- (3) <sup>1</sup> Bezüglich der Zusatzversicherung in Form der Witwenrente haben die Beschäftigten das Wahlrecht, diese nicht einzuschließen, sofern sie bei Abschluss der Versicherung unverheiratet sind. <sup>2</sup> Gleiches gilt für Beschäftigte, die verwitwet sind. <sup>3</sup> Heiraten sie später, können sie entscheiden, ob sie eine Veränderung der Versorgungsleistungen unter Einschluss der Witwenrente vornehmen wollen, sofern dies der Versicherungsvertrag zulässt.
- (4) <sup>1</sup> Für die Versicherungen werden Gruppenversicherungstarife mit laufenden monatlichen Beiträgen verwendet. <sup>2</sup> Die Höhe der Versicherungsleistungen richtet sich nach den Tarifen des Versicherers.
- (5) Die Beschäftigten erhalten ab Eintritt der Unverfallbarkeit (§ 8) ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf alle Leistungen (einschließlich der Gewinnanteile) aus den auf ihr Leben nach diesem Tarifvertrag abgeschlossenen Direktversicherungen.

## § 3

### Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Die Höhe des von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zu zahlenden Direktversicherungsbeitrages beträgt für Vollbeschäftigte EUR 21,50 pro Monat. <sup>2</sup> Die Beitragshöhe für Nicht-Vollbeschäftigte bemisst sich anteilig entsprechend der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.
- (2) <sup>1</sup> Für neueingestellte Beschäftigte erfolgt die erste Beitragszahlung für die ersten sechs Monate mit der Beitragszahlung für den 7. Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup> Die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH gewährleistet, dass die Versicherungsleistung für die ersten sechs Monate der Beschäftigung sichergestellt ist.
- (3) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Monats-, Urlaubs- oder Krankengeld bestanden hat, wird kein Beitrag gezahlt.
- (4) <sup>1</sup> Der von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zu zahlende Direktversicherungsbeitrag erhöht sich nach fünf, zehn, fünfzehn, zwanzig, fünfundzwanzig, dreißig, fünfunddreißig sowie nach

vierzig Beschäftigungsjahren um jeweils EUR 2,50 pro Monat. <sup>2</sup> Die Berechnung der Beschäftigungszeit richtet sich nach § 30 Absatz 3 TV-P&W.

- (5) <sup>1</sup> Die Beitragshöhe ist für Verträge, die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden (Altverträge) begrenzt durch die Höchstgrenze der Pauschalsteuer nach § 40 b EStG (z.Z. EUR 1.752,00 p.a.). <sup>2</sup> Für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden (Neuverträge) gelten für die Beitragshöhe die Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG.
- (6) <sup>1</sup> Bei Altverträgen trägt die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH die pauschale Lohnsteuer gemäß § 40 b EStG einschließlich pauschaler Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. zukünftiger weiterer Steuern und Abgaben auf die nach den Absätzen 1 bis 3 zu zahlenden Beiträge. <sup>2</sup> Darüber hinausgehende Steuern (pauschale oder individuelle) übernehmen die Beschäftigten. <sup>3</sup> Die Durchschnittsregelung und die Vervielfältigungsregelung des § 40 b EStG werden nicht angewendet.

#### **§ 4**

##### **Leistungszeitpunkt**

- (1) <sup>1</sup> Der normale Altersrentenbeginn ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des § 35 SGB VI. <sup>2</sup> Die Beschäftigten sind berechtigt, einen anderen Altersrentenbeginn vor dem dort bestimmten Zeitpunkt zu wählen, sofern dies im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht.
- (2) <sup>1</sup> Die Beschäftigten können entsprechend den Regelungen des § 6 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) in seiner jeweils geltenden Fassung die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch nehmen. <sup>2</sup> In diesem Fall richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach dem Geschäftsplan des Versicherers. <sup>3</sup> Der Bezug einer Teilrente löst keine Berechtigung aus, die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch zu nehmen.
- (3) <sup>1</sup> Die Altersrentenleistung wird spätestens im Erlebensfall mit Vollendung des 67. Lebensjahres fällig. <sup>2</sup> Eine Weiterbeschäftigung über das 67. Lebensjahr hinaus erbringt keine weiteren Direktversicherungsleistungen.
- (4) <sup>1</sup> Die Witwenrente wird an den Ehepartner bzw. eingetragenen Lebenspartner gemäß LpartG ausbezahlt, der dem Versicherer zuletzt von den Beschäftigten als mitversicherte Person schriftlich gemeldet wurde. <sup>2</sup> Die Beschäftigten haben daher dem Versicherer Veränderungen im Familienstand bezüglich der Witwenversorgung unverzüglich zu melden. <sup>3</sup> Dabei sind ggf. veränderte Versicherungsleistungen (z.B. bei Wiederheirat, Scheidung) zu berücksichtigen.
- (5) <sup>1</sup> Die Beschäftigten können sich anstelle der laufenden Rentenzahlungen die Kapitalabfindung zusätzlich der Überschüsse auszahlen lassen. <sup>2</sup> Der Antrag auf Kapitalabfindung ist spätestens 3 Monate vor Rentenbeginn einzureichen.

#### **§ 5**

##### **Vorzeitige Verfügung**

Um den Zweck der Direktversicherung nicht zu gefährden, dürfen die Beschäftigten die Ansprüche auf die Versicherung nicht beleihen, abtreten oder verpfänden.

## **§ 6 Versicherungsbedingungen**

<sup>1</sup> Für den Leistungsfall sind die Versicherungsbedingungen des Versicherers in ihrer jeweils geltenden Fassung maßgebend. <sup>2</sup> Diese werden den Beschäftigten bei Beginn des Versicherungsverhältnisses ausgehändigt.

## **§ 7 Gehaltsumwandlung**

- (1) <sup>1</sup> Die Beschäftigten, die einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach § 1 Absatz 1 oder 2 haben, können auf Antrag eine Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung bis zur jeweiligen steuerlichen Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Beiträge des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 und 3 sind hierbei vorrangig zu berücksichtigen. <sup>2</sup> Die Beschäftigten, die keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach diesem Tarifvertrag gegen den Arbeitgeber haben, können auf Antrag eine Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung bis zur jeweiligen steuerlichen Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG vereinbaren.
- (3) Die monatlichen Entgeltzahlungen werden in Höhe des vereinbarten Betrages niedriger vereinbart.
- (4) Der Arbeitgeber zahlt die vereinbarten Beiträge zur Direktversicherung aus Gehaltsumwandlung nur solange und insoweit, wie Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlen ist.
- (5) Die Beschäftigten sind berechtigt, darüber hinausgehende Beiträge abzuführen, die dann als separate Privatversicherung aus individuell versteuertem Gehalt finanziert werden.

## **§ 8 Unverfallbarkeit**

- (1) <sup>1</sup> Die vom Arbeitgeber finanzierte Direktversicherung nach § 2 wird als unabhängiges, eigenständiges Versorgungswerk geführt. <sup>2</sup> Das bedeutet insbesondere, dass sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach den Regelungen des § 1 b BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung richten.
- (2) <sup>1</sup> Soweit Versicherungsansprüche der Beschäftigten nach § 7 durch Gehaltsumwandlung oder aus versteuertem Einkommen finanziert sind, bleibt das Bezugsrecht bei vorzeitigem Ausscheiden in jedem Fall bestehen. <sup>2</sup> Soweit ein Bezugsrecht für die Beschäftigten aufrechtzuerhalten ist, wird die Versicherung den Beschäftigten nach der versicherungsvertraglichen Lösung des § 2 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung einschließlich der Versicherungsnehmereigenschaft zur Fortführung übertragen. <sup>3</sup> Die Beschäftigten haben dann das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, auf einen neuen Arbeitgeber mit dessen Einverständnis zu übertragen oder beitragsfrei zu stellen. <sup>4</sup> Nach § 2 Abs. 2 Sätze 4 und 5 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen die ausscheidenden Beschäftigten die dann vorhandenen Ansprüche aus dem Versiche-



rungsvertrag weder beleihen oder abtreten noch durch Kündigung des Vertrages die Rückkaufswerte in Anspruch nehmen, wenn beim Ausscheiden die Unverfallbarkeitsfristen der §§ 1 b und 2 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung erfüllt sind.

## **§ 9**

### **Schlussbestimmungen**

- (1) <sup>1</sup> Alle Gewinnanteile werden ab Leistungsbeginn zur Rentenerhöhung herangezogen (Bonussystem). <sup>2</sup> Dadurch gilt die Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung als erfüllt.
- (2) Über die Höhe der versicherten Renten und ihre Veränderung erhalten die Beschäftigten alle drei Jahre eine schriftliche Mitteilung.
- (3) Sollten sich die steuerlichen und rechtlichen Verhältnisse für Inhalte dieses Tarifvertrages wesentlich ändern, so soll zwischen den Tarifvertragsparteien eine diesen Regelungen möglichst nahekommende Anpassung vereinbart werden.

## **§ 10**

### **Inkrafttreten**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2008 in Kraft. <sup>2</sup> Der Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts – und bei der pflegen & wohnen Betriebs GmbH vom 11. April 2006.

Hamburg, den 15. Juni 2012

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Hamburg



**Tarifvertrag für Auszubildende**  
bei der  
**PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH**  
**(TV Azubi P&W) vom 19. März 2008**

in der Fassung des siebten Änderungstarifvertrages  
vom 26. Juli 2023

Zwischen der  
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH vertre-  
ten durch die Geschäftsführung einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Hamburg andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Inhalt**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 8 Ausbildungsentgelt
- § 9 Unständige Entgeltbestandteile
- § 10 Sonstige Entgeltregelungen
- § 11 Urlaub
- § 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 13 Familienheimfahrten
- § 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
- § 15 Entgelt im Krankheitsfall
- § 16 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 17 Vermögenswirksame Leistungen
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 20 Übernahme von Auszubildenden
- § 21 Abschlussprämie
- § 22 Zeugnis
- § 23 Ausschlussfrist
- § 24 Inkrafttreten, Laufzeit

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in Betrieben der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH und ihren Tochtergesellschaften in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
- (2) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

## § 2

### Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - f) Dauer des Urlaubs,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarungen.
- (2) <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.

## § 3

### Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt bei Ausbildungsverhältnissen, die sich nach dem BBiG richten, vier Monate. <sup>2</sup> Bei Ausbildungsverhältnissen, die sich nach dem Bundes-Altenpflegegesetz richten, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes.

## § 4

### Ärztliche Untersuchungen

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) <sup>1</sup>Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

## **§ 5**

### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup> Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup> Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## **§ 6**

### **Personalakten**

- (1) <sup>1</sup> Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup> Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup> Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) <sup>1</sup> Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup> Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## **§ 7**

### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
- (3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

## § 8 Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende zur Gesundheits- und Pflegeassistenten und sonstiger Ausbildungen nach dem BBiG beträgt ab 1. Januar 2024
- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| im ersten Ausbildungsjahr  | 1.315,- € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.395,- € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.455,- € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.515,- € |
- (2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende nach dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) bzw. dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz - PflBRefG) beträgt ab 1. Januar 2024
- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| im ersten Ausbildungsjahr  | 1.485,- € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.565,- € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.715,- € |
- (2a) Bei entsprechendem Angebot seitens des Arbeitgebers für eine Ausbildung zum / zur examinierten Altenpfleger/in bzw. zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau im Rahmen einer Beurlaubung aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und Erfüllung der geforderten Voraussetzungen beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab 1. Januar 2024
- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| im ersten Ausbildungsjahr  | 2.165,- € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 2.265,- € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 2.365,- € |
- (3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.
- (4) <sup>1</sup> Auszubildende, die im ersten Kalenderhalbjahr für mindestens drei Monate Ausbildungsentgelt erhalten haben und bis zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres die Mitgliedschaft in der diesen Tarifvertrag abschließenden Arbeitnehmervereinigung nachweisen, erhalten zuzüglich zum Ausbildungsentgelt mit dem Ausbildungsentgelt Juni eine Erholungsbeihilfe in Höhe von EUR 90,-, wenn im Fälligkeitsmonat Anspruch auf Ausbildungsentgelt besteht. <sup>2</sup> Die Zahlung erfolgt netto. <sup>3</sup> Die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag trägt der Auszubildende. <sup>4</sup> Für teilzeitbeschäftigte Auszubildende entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelausbildungszeit.

## **§ 9**

### **Unständige Entgeltbestandteile**

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

## **§ 10**

### **Sonstige Entgeltregelungen**

<sup>1</sup> Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Auszubildenden Beschäftigten 75 v.H. der Zulagenbeträge gemäß § 17 Absatz 1 und 2 TV-P&W. <sup>2</sup> Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden eine Geriatriezulage in Höhe von EUR 34,50 monatlich. <sup>3</sup> Für teilzeitbeschäftigte Auszubildende entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

## **§ 11**

### **Urlaub**

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 12**

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.
- (3) Bei Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.



### **§ 13**

#### **Familienheimfahrten**

<sup>1</sup> Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen Fahrtkosten erstattet. <sup>2</sup> Die Erstattung errechnet sich aus der einfachen Entfernung zwischen Ausbildungsstätte und dem Wohnort der in Satz 1 genannten Person und beträgt pro Entfernungskilometer 0,30 Euro. <sup>3</sup> Satz 1 gilt nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

### **§ 14**

#### **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

### **§ 15**

#### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

### **§ 16**

#### **Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## **§ 17**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

<sup>1</sup> Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von EUR 13,29 monatlich. <sup>2</sup> Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

## **§ 18**

### **Jahressonderzahlung**

- (1) 1 Auszubildende, die am 30. November im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die mit dem Ausbildungsentgelt für November des laufenden Kalenderjahres ausbezahlt wird. 2 Die Jahressonderzahlung beträgt 100 v.H. des der/dem Auszubildenden in den Monaten Januar bis November des laufenden Kalenderjahres durchschnittlich gezahlten Ausbildungsentgeltes.
- (2) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## **§ 19**

### **Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup> Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

- (5) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (6) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 20**

### **Übernahme von Auszubildenden**

<sup>1</sup> Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup> Satz 1 gilt nicht, soweit der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

## **§ 21**

### **Abschlussprämie**

- (1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von EUR 400,-. <sup>2</sup> Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.
- (2) <sup>1</sup> Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. <sup>2</sup> Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

## **§ 22**

### **Zeugnis**

<sup>1</sup> Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup> Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup> Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 23**

### **Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

**§ 24**  
**Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2008 in Kraft. Er löst alle Tarifverträge – insbesondere den Tarifvertrag für Auszubildende bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVAzubi-AVH) einschließlich der besonderen Teile BBiG und Pflege - in der am 18. März 2008 gültigen Fassung ab, die die PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH bis zum Abschluss des TVP&W Azubi in Bezug genommen hat.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann § 8 gesondert mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch mit Ablauf des 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 2 kann § 21 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 26. Juli 2023

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Hamburg



# Beitrittserklärung

Vertragsdaten

**Ausfüllen und beim Betriebs- oder Personalrat abgeben  
oder per Post an: ver.di FB C, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg**

## Persönliche Daten:

Vor-/Nachname, Titel

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

Telefon (privat/dienstlich)

E-Mail

Geburtsdatum

Vollzeit

Teilzeit (

Wochenstunden)

Ausbildung bis

Werber/-in

## Datenschutz

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Ich möchte Mitglied werden ab (Monat/Jahr)

Betrieb/Gesellschaft

Tätigkeit

Tarifgruppe/Stufe

monatliches Bruttoeinkommen

Der Monatsbeitrag in Höhe von 1% soll

monatlich o.  vierteljährlich vom Konto abgebucht werden.

IBAN

DE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

BIC

Datum/Unterschrift

## Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs.1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

## SEPA-Lastschriftmandat:

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.





# Kontakt Daten



**ver.di Hamburg**  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

**Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,  
Bildung und Wissenschaft**  
040 890615-720  
040 890615-740  
fb-c.hh@verdi.de  
macht-immer-sinn.de



**PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH**  
Finkenau 11  
22081 Hamburg  
040 2022-3066  
<https://pflegenundwohnen.de>



Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft