Gemeinsam stark.

ver.di

2027 & 2028

Tarifverträge für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH



Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Inhalt

Tarifvertrag für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV-P&W) vom 20. April 2012 in der Fassung des neunten Änderungstarifvertrages vom 4. August 2026 7

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 45

Tarifvertrag für Auszubildende bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (TV Azubi P&W) vom 19. März 2008 in der Fassung des neunten Änderungstarifvertrages vom 4. August 2026 53

Vorwort

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG ist 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, welche die Attraktivität des Arbeitgebers PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG unterstreicht und deutlich macht, dass ein fachlich kompetenter, stets an der Sache orientierter Tarifpartner diese mit dem Arbeitgeber ausgehandelt hat. Bei allen naturgemäß unterschiedlichen Positionen der Tarifvertragsparteien standen stets die 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 August 2026

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

vom 20. April 2012

in der Fassung des neunten Änderungstarifvertrages vom 04. August 2026

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 B Entgeltordnung

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt – der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH (P&W). [2]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 14 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (einschließlich Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung) sowie Dualstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Auszubildenden auf dem zweiten Bildungsweg, wenn sie vor dem Ausbildungsstart mindestens fünf Jahre durchgängig bei der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH beschäftigt waren 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) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. [3]Dies ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig

(4) [1]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. [2]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. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. [4]Diese Regelung gilt nicht für Beschäftigte im Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

(5) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 4
Versetzung

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

§ 5
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]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 Abs. 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

(3) [1]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).

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

(4) [1]Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]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

[1]Die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bildet ein wesentliches Ziel, dessen sich Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam verpflichtet fühlen. [2]Arbeitgeber und Betriebsrat wirken darauf hin, das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre Gesunderhaltung zu fördern und Maßnahmen anzubieten, die diesem Ziel dienen. [3]Das können sowohl individuelle (z.B. im Bereich der Prävention) als auch kollektive Maßnahmen (z.B. Supervision) sein. [4]Der Arbeitgeber stellt für diese Maßnahmen pro Jahr Euro 300.000,– zur Verfügung. [5]Arbeitgeber und Betriebsrat legen gemeinsam den Einsatz dieser Mittel fest. [6]Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 Stunden. [2]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 drei Kalendermonate zugrunde zu legen.

(3) [1]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. [2]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) [1]Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung nach dem Feiertag in der laufenden oder den folgenden vier Wochen ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. [2]Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden oder wünscht sich die Beschäftigte eine Auszahlung, 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. [3]Der jeweilige Wunsch der Beschäftigten nach S. 2 ist im Dienstplan entsprechend zu dokumentieren. [4]Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. [5]§ 8 Abs. 1a Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(5) [1]Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei arbeitsfreie Tage. [2]Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

(6) [1]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. [2]Beschäftigte ab einem Lebensjahr von 60 haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von regelmäßigen Nachtdiensten befreien zu lassen. [3]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 Abs. 6 Sätze 2 und 3:

Abgelehnte Anträge unterliegen den Mitbestimmungsrechten gemäß BetrVG.

Protokollnotiz zu Abs. 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) [frei aus redaktionellen Gründen]

(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) [1]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. [2]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 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.

(6) [frei aus redaktionellen Gründen]

(7) [1]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) [1]Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]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 6:00 Uhr	35 v.H.,
f)	für Arbeit an Samstagen von 13:00 bis 21:00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt,	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(1a) Reinigungskräfte, welche in den Einrichtungen Öjendorf und Haus Linde eingesetzt werden, erhalten eine Schmutzzulage in Höhe von 0,75 € pro Stunde.

(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) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]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. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]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 Abs. 1 bezahlt. [5]Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. [6]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 Abs. 1 bezahlt. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]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 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d:

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

Protokollerklärung zu Abs. 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) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

(2) [1]In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]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. [2]Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]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 Abs. 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) [1]Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

[2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]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 Abs. 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) [1]Der/die Beschäftigte wird in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Funktion die gesamte von ihm/ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht der einer Entgeltgruppe zugeordneten Funktion, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsinhalte dieser Funktion wahrgenommen werden.

(3) [1]Maßgeblich für die Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit. [2]Sofern die Anlage C zusätzlich ein Qualifikationsmerkmal festlegt, ist dieses ergänzende Voraussetzung für die Eingruppierung.

(4) [1]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 einzugruppieren. [2]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) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]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) [1]Beschäftigte, die im ersten Kalenderhalbjahr für mindestens drei Monate Entgelt erhalten haben und bis zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres die ungekündigte Mitgliedschaft in einer diesen Tarifvertrag abschließenden Arbeitnehmervereinigung

nachweisen, erhalten zuzüglich zum Tabellenentgelt (Anlage A) mit dem Monatsentgelt Juli eine Erholungsbeihilfe in Höhe von Euro 156,-, wenn im Fälligkeitsmonat Anspruch auf Entgelt besteht. [2]Die Zahlung erfolgt netto. [3]Die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag trägt der Arbeitgeber. [4]Für Teilzeitbeschäftigte entsteht der Anspruch anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Regelarbeitszeit.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

[1]Die Stufenzuordnung erfolgt nach den Stufen der Entgelttabelle. [2]Bei nachgewiesener Berufserfahrung in der entsprechenden Tätigkeit kann von der Stufenzuordnung abgewichen werden. [3]Es können Zeiten analog der Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Stufe 3 anerkannt werden. [4]Die Berufserfahrung meint eine aktive Tätigkeit gemäß § 16 im entsprechenden Beruf.

[5]Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nachfolgenden 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.

Protokollnotiz zu § 15:

[1]Sofern bisherige Beschäftigte der Stufen 1 oder 2 eine entsprechende Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern nachweisen, wird auf Antrag ein entsprechender Stufensprung bis Stufe 3 gewährt.

§ 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) [1]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.

g) Zeiten der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Ausbildung und bisherigem Arbeitsverhältnis (Nachqualifizierung)

[2]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. [3]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. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet. [5] Zeiten bis zu 24 Monaten, in denen ein Beschäftigter in der gleichen Tätigkeit in einem anderen Unternehmen gearbeitet hat, werden in der Stufenlaufzeit berücksichtigt. [6] Die Laufzeit in dieser Stufe beginnt dann neu.

(3) [1] Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte/n der Stufe zuzuordnen, die mindestens den Wert der bisher erreichten Stufe entspricht. [2] Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [3] Beschäftigte erhalten nach einer Aus- oder Weiterbildung, welche zu einer höheren Eingruppierung führt in dieser höheren Eingruppierung mindestens die nächste Stufe, die ein höheres Tabellenentgelt sicherstellt. [4] Die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der neuen Eingruppierung.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 2:

[1]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. [2]Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin/des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 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.

§ 17
Zulagen

(1) [1]Beschäftigte die Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von Euro 105,– monatlich.

(2) Beschäftigte der EG 1a bis 9c, die dauerhaft – ab einem Monat – in den Sonderbereichen (Demenzbereiche, Öjendorf, Haus Linde) oder im Wachkomabereich eingesetzt werden, erhalten eine monatliche Zulage von 7 v. H. auf Grundlage des monatlichen Tabellenentgelt gem. individueller Entgeltgruppe und Stufe.

(3) [1]Soweit in den Einrichtungen herausgehobene Aufgaben auf Beschäftigte, die keine Führungstätigkeiten innehaben, übertragen werden, wird hierfür eine Zulage in Höhe von Euro 100,– monatlich zugeordnet. [2]Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

(4) [1] [1] Abweichend von Abs. 3 erhalten Beschäftigte, die die nachstehend benannten Voraussetzungen erfüllen, eine Zulage in der genannten Höhe. [2] Die Zulagenhöhe ist bezogen auf ein Vollzeitäquivalent und steht Teilzeitbeschäftigten anteilig entsprechend

ihres vertraglichen Stundenumfanges zu. [3] Dies gilt nicht für Ziffer 4. [4] In den Ziffern 1 bis 3 und 5 wird die Zulage immer auf Grundlage des monatlichen Basisgehaltes gem. individueller Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

1. Dauerhafte Übertragung der Funktion der stellvertretenden Pflegedienstleitung

5 v. H./ monatlich

2a. Temporäre Übernahme der innegehabten Funktion (PDL) für die Dauer von mindestens einem Monat zusätzlich für eine zweite Einrichtung

10 v. H./ monatlich

2b. Temporäre Übernahme der innegehabten Funktion (WBL, WBL/V oder vergleichbare Funktionen) für die Dauer von mindestens einem Monat zusätzlich für eine einen zweiten Wohnbereich bzw. Bereich

5 v. H./ monatlich

3. Temporäre Versetzung an einen anderen Standort für die Dauer von mindestens vier Wochen

5 v. H./ monatlich

4. Angeordnete Übernahme ungeplanter Dienste (Einspringen) an freien Tagen

€ 75,- je Dienst.

Bzw. bei jeder vom Arbeitgeber veranlassten Schichtänderung mit einer Anforderung innerhalb von 24 Stunden und mindestens 6 Stunden Veränderung der Dienstzeiten

€ 50,- je Dienst.

[5] Die zeitnahe Nachgewährung des verlorenen freien Tages bzw. die Vergütung der hieraus entstandenen Überstunden richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen. [6] Mitarbeitende, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, haben aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen keinen Anspruch auf eine Einspringprämie. [7] Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung."

(5) Sofern ein Springerpool implementiert wird, erhalten Springerpool Mitarbeitende, die uneingeschränkt flexibel im Einsatzort und Zeit sind, eine monatliche Zulage von 10 % auf Grundlage des monatlichen Basisgehaltes gem. individueller Entgeltgruppe und Stufe."

Protokollerklärung zu Abs. 4, Ziffer 1:

Beschäftigte, die die Funktion einer stellvertretenden PDL bereits am 31. Dezember 2026 übertragen bekommen hat, erhalten für die Dauer dieser Übertragung die Zulage in Höhe von 5 v. H. oder mind. 350 Euro.

§18

Jahressonderzahlung

[1]Beschäftigte, die am 30. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, die mit dem Novembergehalt des laufenden Kalenderjahres ausgezahlt wird. [2]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

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20, § 24, § 23 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]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. [3]Ausgenommen hiervon sind Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. [1]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. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. [4]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) [1]Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 19. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]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 Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(3) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 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. [2]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. [3]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) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 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. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(5) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. [2]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. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Abs. 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Abs. 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch. [4]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. [5]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 Abs. 1 Satz 1:

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

§ 21

Besondere Zahlungen

(1) [1]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. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat Euro 6,65. [3]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. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird. [5]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3) zzgl. von Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses bei PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG bzw. einer Nachqualifizierung

a) von 10 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von Euro 500,–,

b) von 20 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von Euro 1000,–,

c) von 30 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von Euro 2000,–,

d) von 40 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von Euro 3.000,–.

e) von 45 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe eines Monatsentgeltes des Jubiläumsmonats,

[2]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. [3]Darüber hinaus erhalten Beschäftigte bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3) zzgl. von Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses bei PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG bzw. einer Nachqualifizierung von 5, 15, 25, 35 Jahren eine besondere betriebliche Anerkennung im Rahmen der steuerlichen Freigrenzen. [4]Abweichend von S. 1 erhalten geringfügig Beschäftigte aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen keine Zulage, sondern einen zusätzlichen Monat bezahlten Sonderurlaub.

(3) [1]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. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]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.

(4) [1]Der Arbeitgeber unterstützt die Beschäftigten bei der Nutzung des ÖPNV. [2] 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, dessen Höhe vom HVV vorgegeben wird und der direkt mit dem an den HVV zu leistenden Kostenbeitrag

verrechnet wird. [3]Eine Auszahlung des Zuschusses an die Beschäftigten ist ausgeschlossen. [4]Der Zuschuss entfällt, wenn für einen vollen Kalendermonat kein Grundentgelt zusteht.

§ 22

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]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. [3]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) [1]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. [2]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. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) [1]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. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Abs. 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu Abs. 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

[1]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. [2]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. [3]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 Euro 25,– monatlich gezahlt, die der Altersversorgung der Beschäftigten dienen soll. [4] 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) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]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. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

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

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

b) [1]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 Abs. 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt. [2]Liegen am Monatsanfang des Einstellungsmonat, direkt vor dem geplantem Einstellungsdatum, nur Wochenende und/oder Feiertage, so erhält der/die Beschäftigte ebenfalls ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Abs. 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 5:

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

§ 25

Zusatzurlaub

(1) [1]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. [2]Die Gewährung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeitsstunden sollte grundsätzlich im Anschluss an den längsten Nachtdienstzyklus eines Monats erfolgen. [3]Die erarbeiteten Zusatzurlaubstage werden monatlich ausgewertet, der Anspruch besteht ab dem jeweiligen Erreichen der Zeitgrenzen gemäß S. 1. [4]Eine Zusammenfassung erarbeiteter Zusatzurlaubstage oder die Zusammenlegung mit Erholungsurlaub ist in Ausnahmefällen zulässig.

Protokollnotiz zu § 25 Abs. 1 Satz 4:

[1]Ausnahmefälle sind bspw. Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses. [2]Die Tage sind bis Ende des folgenden Quartals zu gewähren.

(2) [1]Beschäftigte, die Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten, erhalten pro Quartal einen Zusatzurlaubstag, maximal drei Tage Zusatzurlaub pro Kalenderjahr, wovon pro Quartal höchstens einer genommen werden kann. [2] Ein erstmaliger Anspruch entsteht nach dem ersten vollendeten Quartal im Schichtdienst. [3] Dieser ist vorrangig vor dem Erholungsurlaub § 24 zu gewähren und ist nicht in das Folgejahr übertragbar. [4]Bei unterjähriger Einstellung gilt eine anteilige Berechnung analog § 24 Absatz 2 (b).

(3) Bei Anwendung des Absatzes 1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich Nachtarbeitsstunden berücksichtigt, sofern der Dienst über die Mitternachtsgrenze hinaus geleistet wird.

(4) [1]Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Abs. 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. [2]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 Abs. 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.

(5) [frei aus redaktionellen Gründen]

(6) [1]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. [2]Für die Feststellung, ob Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.

(7) [1]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. [2]§ 24 Abs. 2 Buchst. b findet keine Anwendung.

§ 25a

Zeitausgleich für Gesundheitsförderung

[1]Beschäftigte erhalten pro Kalenderjahr einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes, der der Gesundheitsförderung dienen soll. [2]Dieser ist nicht in das Folgejahr übertragbar.

§ 26

Sonderurlaub

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

§ 27

Arbeitsbefreiung

(1) [1]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) Standesamtliche Hochzeit 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.

[2]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. [3]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) [1]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. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) [1]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. [2]Diesem Befreiungstatbestand stehen Veranstaltungen gleich, die im Interesse einer Vertretung der Pflegebranche mit öffentlichkeitswirksamer Beteiligung von Pflegekräften wahrgenommen werden. [3]Der Anspruch nach den Sätzen 1 und 2 beträgt max. acht Werktage im Kalenderjahr. [4]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.

(6) [1]Beschäftigte, welche am 01. Oktober ungekündigte Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind und dies bis zum 30. November der Personalabteilung nachweisen, erhalten im darauffolgenden Kalenderjahr, jedoch erstmals im Jahr 2028, einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. [2]Der Anspruch nach Satz 1 entsteht erstmalig nach einem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses und ist in dem Fälligkeitsjahr zu nehmen, ein Übertrag ins Folgejahr findet nicht statt.

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) [1]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. [2]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) [1]Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. [2]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, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer wird gemäß § 41 S. 3 SGB VI per Nebenabrede zum Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]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. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]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. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für

den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. [7]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) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 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 (Abs. 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]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 2028 sind betriebsbedingte Kündigungen und betriebsbedingte Änderungskündigungen für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 ausgeschlossen.

§ 31

Zeugnis

(1) [1]Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). [2]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

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

§ 33

Übergangsregelungen

[1]Ansprüche aus dem TVÜ-AVH, die die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regeln, gelten in der am 18. März 2008 gültigen Fassung fort. [2]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 2029 gekündigt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage A zu § 14 ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2028.

Hamburg, den 04. August 2026

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg

Anlagen

A Entgelttabelle ab 1. Januar 2027
Entgelttabelle ab 1. Januar 2028

B Entgeltordnung

Anlage A

Entgelttabelle ab 1. Januar 2027

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
12a			6.060 €	6.370 €	6.741 €
9c			5.194 €	5.380 €	5.556 €
9b			4.761 €	5.009 €	5.194 €
9a	4.328 €	4.576 €	4.699 €	4.823 €	5.009 €
7d	4.636 €	4.908 €	5.045 €	5.181 €	5.454 €
7c	4.415 €	4.675 €	4.805 €	4.934 €	5.194 €
7b	4.205 €	4.452 €	4.576 €	4.699 €	4.947 €
7a	4.080 €	4.328 €	4.452 €	4.576 €	4.823 €
6b	4.205 €	4.452 €	4.576 €	4.699 €	4.947 €
6a	4.080 €	4.328 €	4.452 €	4.576 €	4.823 €
4a		3.648 €	3.772 €	3.895 €	4.080 €
3a		3.215 €	3.338 €	3.462 €	3.648 €
2a		3.029 €	3.152 €	3.276 €	3.501 €
1a	2.720 €	2.967 €	3.091 €	3.276 €	3.501 €

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
14		6.184 €	6.555 €	6.802 €	7.175 €
13		5.454 €	5.713 €	6.104 €	6.493 €
12.1		5.454 €	5.713 €	6.104 €	6.493 €
12		5.194 €	5.441 €	5.813 €	6.184 €
11	4.761 €	4.947 €	5.194 €	5.408 €	5.621 €
10.1	4.873 €	5.005 €	5.133 €	5.265 €	5.525 €
10	4.641 €	4.767 €	4.888 €	5.014 €	5.261 €
9.1		4.545 €	4.675 €	4.805 €	5.064 €
9		4.328 €	4.452 €	4.576 €	4.823 €
6	3.586 €	3.772 €	3.895 €	4.080 €	4.205 €
5	3.365 €	3.489 €	3.612 €	3.735 €	3.860 €
4	3.091 €	3.215 €	3.338 €	3.462 €	3.586 €
3		2.967 €	3.091 €	3.276 €	3.501 €
2	2.720 €	2.967 €	3.091 €	3.276 €	3.501 €

Anlage A

Entgelttabelle ab 1. Januar 2028

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
12a			6.188 €	6.504 €	6.883 €
9c			5.303 €	5.493 €	5.672 €
9b			4.861 €	5.114 €	5.303 €
9a	4.419 €	4.672 €	4.798 €	4.924 €	5.114 €
7d	4.733 €	5.012 €	5.151 €	5.290 €	5.568 €
7c	4.508 €	4.773 €	4.905 €	5.038 €	5.303 €
7b	4.293 €	4.546 €	4.672 €	4.798 €	5.051 €
7a	4.166 €	4.419 €	4.546 €	4.672 €	4.924 €
6b	4.293 €	4.546 €	4.672 €	4.798 €	5.051 €
6a	4.166 €	4.419 €	4.546 €	4.672 €	4.924 €
4a		3.725 €	3.851 €	3.977 €	4.166 €
3a		3.282 €	3.408 €	3.535 €	3.725 €
2a		3.092 €	3.219 €	3.345 €	3.575 €
1a	2.777 €	3.030 €	3.156 €	3.345 €	3.575 €

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Nach 2 Jahren Stufe 1	Nach 3 Jahren Stufe 2	Nach 3 Jahren Stufe 3	Nach 4 Jahren Stufe 4
14		6.314 €	6.693 €	6.945 €	7.326 €
13		5.568 €	5.833 €	6.232 €	6.630 €
12.1		5.568 €	5.833 €	6.232 €	6.630 €
12		5.303 €	5.556 €	5.935 €	6.314 €
11	4.861 €	5.051 €	5.303 €	5.522 €	5.739 €
10.1	4.976 €	5.110 €	5.241 €	5.375 €	5.641 €
10	4.739 €	4.867 €	4.991 €	5.120 €	5.372 €
9.1		4.640 €	4.773 €	4.905 €	5.171 €
9		4.419 €	4.546 €	4.672 €	4.924 €
6	3.661 €	3.851 €	3.977 €	4.166 €	4.293 €
5	3.436 €	3.562 €	3.687 €	3.814 €	3.941 €
4	3.156 €	3.282 €	3.408 €	3.535 €	3.661 €
3		3.030 €	3.156 €	3.345 €	3.575 €
2	2.777 €	3.030 €	3.156 €	3.345 €	3.575 €

Anlage B Entgeltordnung

Funktion	Entgeltgruppe
Herausgehobene Vertretungsfunktionen, Bereichsleitungen direkt der Geschäftsleitung unterstellt	**14**
Küchenleitung Catering Teamleitung Hauptverwaltung	**13**
Pflegedienstleitung	**12a**
Beschäftigte der EG 12 mit einem tätigkeitsbezogenen Masterabschluss	**12.1**
Stabstelle der Geschäftsleitung unterstellt, soweit nicht anderweitig eingruppiert, mit selbständigen Führen von Projekten und komplexen Aufgabenfeldern Projektmanagement	**12**
Personalmanagement Diversity Management Personalsachbearbeitung Onboarding Koordination (mit entsprechender Zusatzqualifikation) Personalabrechnung Personalentwicklung Ausbildungs- und Studienkoordinator/in	**11**
Beschäftigte der EG 10 mit tätigkeitsbezogenen Bachelorabschluss oder Abschluss Bilanzbuchhaltung bzw. Fachwirt oder vergleichbare Abschlüsse und besonders herausgehobenen Tätigkeit	**10.1**
Herausgehobene Sachbearbeiterfunktion (Rechnungswesen, Controlling, Einkauf) mit Verantwortung für Budget- und Finanzsteuerung	**10**

Examinierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als Wohnbereichsleitung und verwandte Tätigkeiten im New Work Kontext der Wohnbereichsorganisation (Teamleitung, Prozessmanager)	**9c**
Examinierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) als stellv. Wohnbereichsleitung und verwandte Tätigkeiten im New Work Konzept der Wohnbereichsorganisation	**9b**
Examinierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) als Praxisanleitung mit Ausbildungsauftrag Qualitätsmanagementbeauftragte, Mitarbeiter:in im zentralen Qualitätsmanagement (ohne Leitungsvertretung) Leitungen Soziale Betreuung, sofern die Alltagsbegleitungen unterstellt sind	**9a**
Beschäftigte der EG 9 mit tätigkeitsbezogenen Bachelorabschluss oder vergleichbare Abschlüsse und besonders herausgehobenen Tätigkeit	**9.1**
Beschäftigte im Kundenservice sowie der Kundenbetreuung Sachbearbeitungsfunktion, soweit nicht anderweitig eingruppiert. z. B. (Team-)Assistenz, Recruiting, Projektkoordination, IT Leitung Housekeeping Stellvertretende Küchenleitung Catering	**9**
Examinierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) mit Master und entsprechender fachgerichteter Tätigkeit	**7d**
Examinierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) mit Bachelor und entsprechender fachgerichteter Tätigkeit	**7c**

	Examinierte Pflegekraft (Altenpflege / Krankenpflege) mit staatlich anerkannter Zusatzqualifikation (z. B. „Pflege von Menschen im Wachkoma“, Gerontopsychiatrische Pflege, Praxisanleitung (ohne Ausbildungsauftrag, nur Kompetenzinhaber), Palliativzusatzqualifikation) bzw. Dualstudenten mit zusätzlicher Qualifikation (APN) und entsprechender Tätigkeit	**7b**
	Examinierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege) und entsprechender Tätigkeit	**7a**
	Musiktherapeut/-in mit entsprechender Qualifikation (Bachelorabschluss oder vergleichbare Ausbildung) Beschäftigte im Sozialdienst mit einem Abschluss als Diplom Sozialarbeiter/-in Stellvertretende Leitung der Sozialen Betreuung	**6b**
	Heilerziehungspfleger/-in Altentherapeut/-in mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit Ergotherapeut/-in oder Physiotherapeut / -in und entsprechender Tätigkeit Beschäftigte im Freizeitbereich mit fachgerichteter Ausbildung	**6a**
	Haustechniker/-in Koch/Köchin mit abgeschlossener Kochausbildung Beschäftigte im Verwaltungsbereich (z.B. Materialwirtschaft, Kassenverwaltung, allgemeinen Verwaltungsaufgaben)	**6**
	Stv. Leitung Housekeeping Vorarbeiter/-in in den Verteilerküchen der Einrichtungen	**5**

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	**4a**
Vorarbeiter/-in in der Gebäudereinigung	**4**
Pflegehelfer/-in	**3a**
Betriebsarbeiter/-in außerhalb von Küchen Küchenhilfen, die überwiegend im Kochprozess eingesetzt werden	**3**
Betreuungskräfte für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz	**2a**
Service- und Empfangskräfte Beschäftigte in der Gebäudereinigung	**2**
Stationshilfe Beschäftigte in der Sozialen Betreuung ohne fachgerichtete Ausbildung	**1a**

Protokollerklärungen zur Anlage C:

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2023 in der EG 15 eingruppiert sind und über den 1. 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 2024 in der EG 11 eingruppiert sind und ab den 01.Januar 2025 in die EG 10 des Tarifvertrages für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH fallen, erhalten ab Januar 2025 den Unterschiedsbetrag zur EG 10 als dynamische individuelle Zulage. Beschäftigte, die am 31. Dezember 2027 in der EG 9d eingruppiert sindund ab den 01.Januar 2028 in die EG 9c des Tarifvertrages für Beschäftigte der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH fallen, erhalten ab Januar 2028 den Unterschiedsbetrag zur EG 9c als dynamische individuelle Zulage.

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) [1] 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. [2] Hinsichtlich aller Versicherungsleistungen (einschließlich Überschussanteilen) sind die Beschäftigten oder ihre Hinterbliebenen bezugsberechtigt (Direktversicherung).

(2) [1] Die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Direktversicherungen (Altverträge) werden gemäß § 40 b EStG bezüglich der Beitragsleistung pauschal versteuert. [2] Die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossenen Direktversicherungen (Neuverträge) werden gemäß § 3 Nr. 63 EStG ausschließlich nachgelagert versteuert.

(3) [1] Bezüglich der Zusatzversicherung in Form der Witwenrente haben die Beschäftigten das Wahlrecht, diese nicht einzuschließen, sofern sie bei Abschluss der Versicherung unverheiratet sind. [2] Gleiches gilt für Beschäftigte, die verwitwet sind. [3] Heiraten sie später, können sie entscheiden, ob sie eine Veränderung der Versorgungsleistungen unter Einschluss der Witwenrente vornehmen wollen, sofern dies der Versicherungsvertrag zulässt.

(4) [1] Für die Versicherungen werden Gruppenversicherungstarife mit laufenden monatlichen Beiträgen verwendet. [2] 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) [1] Die Höhe des von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zu zahlenden Direktversicherungsbeitrages beträgt für Vollbeschäftigte EUR 21,50 pro Monat. [2] Die Beitragshöhe für Nicht-Vollbeschäftigte bemisst sich anteilig entsprechend der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.

(2) [1] Für neueingestellte Beschäftigte erfolgt die erste Beitragszahlung für die ersten sechs Monate mit der Beitragszahlung für den 7. Beschäftigungsmonat. [2] 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 Krankenentgelt bestanden hat, wird kein Beitrag gezahlt.

(4) [1] Der von der PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH zuzahlende Direktversicherungsbeitrag erhöht sich nach fünf, zehn, fünfzehn, zwanzig, fünfundzwanzig, dreißig, fünfunddreißig sowie nach vierzig Beschäftigungsjahren um jeweils EUR 2,50 pro Monat. [2] Die Berechnung der Beschäftigungszeit richtet sich nach § 30 Absatz 3 TV P&W.

(5) [1] 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.). [2] Für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden (Neuverträge), gelten für die Beitragshöhe die Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG.

(6) [1] 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. [2]Darüber hinausgehende Steuern (pauschale oder individuelle) übernehmen die Beschäftigten. [3] Die Durchschnittsregelung und die Vervielfältigungsregelung des § 40 b EStG werden nicht angewendet.

§ 4
Leistungszeitpunkt

(1) [1] Der normale Altersrentenbeginn ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des § 35 SGB VI. [2] Die Beschäftigten sind berechtigt, einen anderen Altersrentenbeginn vor dem dort bestimmten Zeitpunkt zu wählen, sofern dies im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht.

(2) [1] 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. [2] In diesem Fall richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach dem Geschäftsplan des Versicherers. [3] Der Bezug einer Teilrente löst keine Berechtigung aus, die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch zu nehmen.

(3) [1] Die Altersrentenleistung wird spätestens im Erlebensfall mit Vollendung des 67. Lebensjahres fällig. [2] Eine Weiterbeschäftigung über das 67. Lebensjahr hinaus erbringt keine weiteren Direktversicherungsleistungen.

(4) [1] Die Witwenrente wird an den Ehepartner bzw. eingetragenen Lebenspartner gemäß LpartG ausgezahlt, der dem Versicherer zuletzt von den Beschäftigten als mitversicherte Person schriftlich gemeldet wurde. [2] Die Beschäftigten haben daher dem Versicherer Veränderungen im Familienstand bezüglich der Witwenversorgung unverzüglich zu melden. [3] Dabei sind ggf. veränderte Versicherungsleistungen (z. B. bei Wiederheirat, Scheidung) zu berücksichtigen.

(5) [1] Die Beschäftigten können sich anstelle der laufenden Rentenzahlungen die Kapitalabfindung zuzüglich der Überschüsse auszahlen lassen. [2] 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

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

§ 7
Gehaltsumwandlung

(1) [1] 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. [2] 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) [1] Die vom Arbeitgeber finanzierte Direktversicherung nach § 2 wird als unabhängiges, eigenständiges Versorgungswerk geführt. [2] Das bedeutet insbesondere, dass sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach den Regelungen des § 1 b BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung richten.

(2) [1] Soweit Versicherungsansprüche der Beschäftigten nach § 7 durch Gehaltsumwandlung oder aus versteuertem Einkommen finanziert sind, bleibt das Bezugsrecht bei vorzeitigem Ausscheiden in jedem Fall bestehen. [2] 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. [3] 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. [4] Nach § 2 Abs. 2 Sätze 4 und 5 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen die ausscheidenden Beschäftigten die dann vorhandenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag 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) [1] Alle Gewinnanteile werden ab Leistungsbeginn zur Rentenerhöhung herangezogen (Bonussystem). [2] 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) [1] Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2008 in Kraft. [2] 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 achten Änderungstarifvertrages
vom 10. Juli 2024

Zwischen der
PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH vertreten 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) [1] Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2] Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3
Probezeit

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

§ 4
Ärztliche Untersuchungen

(1) [1] Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. [2] Für Auszubildende,

die unter das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) [1] 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. [2] Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. [3] 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) [1] Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2] Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6
Personalakten

(1) [1] Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2] Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. [3] Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) [1] Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. [2] 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 Pflegeassistenz und sonstige Ausbildungen nach dem BBiG beträgt ab 1. Januar 2027

im ersten Ausbildungsjahr	1.496,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.583,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.649,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.714,- €

Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende zur Gesundheits- und Pflegeassistenz und sonstige Ausbildungen nach dem BBiG beträgt ab 1. Januar 2028

im ersten Ausbildungsjahr	1.556,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.643,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.709,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.774,- €

(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 2027

im ersten Ausbildungsjahr	1.681,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.769,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.932,- €

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 2028

im ersten Ausbildungsjahr	1.741,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.829,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.992,- €

(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 2027

im ersten Ausbildungsjahr	2.424,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	2.533,- €
im dritten Ausbildungsjahr	2.642,- €

Bei entsprechendem Angebot seitens des Arbeitgebers für eine Ausbildung zum / zur examinierten Altenpfleger/in bzw. zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau im Rahmen einer Beurlaubung aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und Erfüllung der geforderten Voraussetzungen beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab 1. Januar 2028

im ersten Ausbildungsjahr	2.484,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	2.593,- €
im dritten Ausbildungsjahr	2.702,- €

(2b) Bei Dual Studierenden beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab 1. Januar 2027

im ersten Studienjahr	1.681,- €
im zweiten Studienjahr	1.769,- €
im dritten Studienjahr	1.932,- €
im vierten Studienjahr	2.110,- €

Bei Dual Studierenden beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab 1. Januar 2028

im ersten Studienjahr	1.741,- €
im zweiten Studienjahr	1.829,- €
im dritten Studienjahr	1.992,- €
im vierten Studienjahr	2.170,- €

(3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(4) [1] Auszubildende, die im ersten Kalenderhalbjahr für mindestens drei Monate Ausbildungsentgelt erhalten haben und bis zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres die ungekündigte Mitgliedschaft in der diesen Tarifvertrag abschließenden Arbeitnehmervereinigungen nachweisen, erhalten zuzüglich zum Ausbildungsentgelt mit dem Ausbildungsentgelt Juli eine Erholungsbeihilfe in Höhe von EUR 90,-, wenn im Fälligkeitsmonat Anspruch auf Ausbildungsentgelt besteht. [2] Die Zahlung erfolgt netto. [3] Die fällige Pauschalsteuer nebst etwaiger Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag trägt der Ausbildende. [4] 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 Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 10
Sonstige Entgeltregelungen

[1] Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten 75 v.H. der Zulagenbeträge gemäß § 17 Absatz 1 und 2 TV-P&W. [2] 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 Ausbildenden 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 Ausbildenden 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

[1] 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. [2] 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. [3] 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 Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende 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 Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden 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 Sechstagewoche 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

[1] Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von EUR 13,29 monatlich. [2] 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 ausgezahlt 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) [1] Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. [2] 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

[1] 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. [2] Satz 1 gilt nicht, soweit der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

§ 21
Abschlussprämie

(1) [1] Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von EUR 400,-. [2] Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) [1] Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. [2] Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 22
Zeugnis

[1] Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. [2] Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. [3] 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 Ausbildenden 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 2028, schriftlich gekündigt werden.

(4) Abweichend von Absatz 2 kann § 21 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 04. August 2026

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg

☐ Beitrittserklärung
☐ Änderungsmitteilung

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

ver.di

Titel | Vorname

Name

Straße | Hausnummer

Land/PLZ | Wohnort

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 | | 2 0 | |

Geburtsdatum

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

Beschäftigungsdaten

☐ Angestellte*r ☐ Beamt*innen ☐ erwerbslos
☐ Arbeiter*in ☐ Selbstständige*r

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in
☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) bis
☐ Praktikant*in ☐ Dual Studierende*r ☐ Sonstiges

Ich bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße | Hausnummer

PLZ | Beschäftigungsort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst €

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Monatsbeitrag €

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

Ich wurde geworben durch:
Name Werber*in

Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

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.

Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift ✗

Datenschutzhinweise

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.

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten (insb. Gewerkschaftszugehörigkeit, Name, Vorname, Geb.-datum, Personalnummer) zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift ✗

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an[1)] und nehme **die Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

✗

[1)] nichtzutreffendes bitte streichen

W-3870-12-1221

Kontaktdaten

PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH
Finkenau 11
22081 Hamburg
040 2022-3066
www.pflegenundwohnen.de

ver.di Landesbezirk Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

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



Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft