Tarifvertrag für die Beschäftigten beim Humanistischen Verband Deutschlands Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR (TV HVD-BB)

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 26. März 2021

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin

Impressum

GEW-Berlin
Vorstandsbereich
Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik

Ahornstr. 5
10787 Berlin

Telefon 030 219993-0
Fax 030 219993-50
E-Mail: vbba@gew-berlin.de

Tarifvertrag für die Beschäftigten beim Humanistischen Verband Deutschlands Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR (TV HVD-BB)

vom 25. Oktober 2012

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 26. März 2021

- Stand 1. August 2021 -

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften 8
§ 1 Geltungsbereich 8
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 9
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen 10
§ 4 Haftung, Haftpflichtversicherung, Forderungsübergang 11
§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung 11
§ 6 Qualifizierung 12
Abschnitt II Arbeitszeit 13
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit 13
§ 8 Sonderformen der Arbeit 17
§ 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 17
§ 10 Arbeitszeitkonto 19
§ 11 Teilzeitbeschäftigung 21
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen 21
§ 12 Eingruppierung 21
§ 13 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 21
§ 14 Tabellenentgelt 22
§ 15 Stufen der Entgelttabelle 22
§ 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 23
§ 17 Zulagen 25
§ 18 Kinderzuschlag 26
§ 19 Urlaubsgeld 27
§ 20 Jahresprämie 28
§ 21 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 29
§ 22 Vermögenswirksame Leistungen 29
§ 23 Sterbegeld 29
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 30
§ 25 Betriebliche Altersversorgung 31
§ 26 Erholungsurlaub 31
§ 27 Zusatzurlaub 33
§ 28 Urlaubsabgeltung, Verminderung des Erholungsurlaubs bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses 34
§ 29 Sonderurlaub 34
§ 30 Arbeitsbefreiung 34
Abschnitt IV Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 37
§ 31 Befristete Arbeitsverträge 37
§ 32 Führung auf Probe 38
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 38
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 39
§ 35 Zeugnis 40
Abschnitt V Besondere Vorschriften 41
§ 36 Arbeits- und Gesundheitsschutz 41
§ 37 Ausschlussfrist 41
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften 41
§ 38 Bekanntmachung der Tarifverträge 41
§ 39 Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien 42

§ 40 In-Kraft-Treten, Laufzeit 42
Anlagen zum TV HVD-BB 43
Anlage 1 Eingruppierung 43
Anlage 2a Tabellenentgelt 48
Anlage 2b Tabellenentgelt der im Land Brandenburg beschäftigten Lehrkräfte 48
Anlage 2c Tabellenentgelt der im Land Berlin beschäftigten Lehrkräfte 48

Tarifvertrag
für die Beschäftigten beim
Humanistischen Verband Deutschlands
Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR
(TV HVD-BB)

vom 25. Oktober 2012

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 3
vom 14. Mai 2018

Zwischen

dem Humanistischen Verband Deutschlands
Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR
vertreten durch den Vorstand

einerseits und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
(Berliner Verband der Lehrer und Erzieher)
vertreten durch den Vorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zum Humanistischen Verband Deutschlands, Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR (HVD) stehen.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die im Rahmen von Maßnahmen nach SGB II oder an dessen Stelle tretende Bestimmungen und vergleichbar finanzierten Projekten beschäftigt werden, mit nachstehenden Maßgaben:

1. Alternativ zu den Vergütungsregelungen nach diesem Tarifvertrag können die gesetzlich festgelegten Vergütungen zugrunde gelegt werden.

2. Bei der Feststellung der Entgeltansprüche ist der Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG zu beteiligen.

3. § 9 Absatz 1 (Zeitgutschriften) dieses Tarifvertrages findet keine Anwendung.

4. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Arbeitszeit.

5. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Freistellung für die Dauer der Inanspruchnahme von Beratungen (z. B. Beratung durch das Arbeitsamt, Schuldnerberatung, Suchtberatung).

[2]Die Maßnahmen sollen die Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöhen. [3]Der Arbeitgeber macht den Beschäftigten im Rahmen eines individuellen Planes entsprechende Angebote (z. B. Teilnahme an externen und internen Fortbildungsmaßnahmen, Praktika). [4]Die Kosten der Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Kostenträger dafür aufkommen. [5]Dient die Tätigkeit beim HVD selbst in erster Linie der Qualifizierung, gilt der Anspruch nach Satz 3 als erfüllt.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2:

Hinsichtlich der Tätigkeit von Beschäftigten im Rahmen des SGB II oder an dessen Stelle tretende Bestimmungen und vergleichbar finanzierter Projekte verpflichtet sich der HVD,

- alle Möglichkeiten einer öffentlichen, projektbezogenen Vollfinanzierung zu prüfen und gegebenenfalls zu beantragen und gegebenenfalls zusätzlich bewilligte Personalmittel unmittelbar an die Beschäftigten weiterzugeben,

- durch die Tätigkeit von Beschäftigten im Rahmen des SGB II oder an dessen Stelle tretende Bestimmungen und vergleichbar finanzierter Projekte keine Stammarbeitsplätze abzubauen,

- bei der Besetzung von Stammarbeitsplätzen die Beschäftigten, die auf Grund von Maßnahmen nach SGB II oder an dessen Stelle tretende Bestimmungen und vergleichbar finanzierter Projekte beschäftigt werden bzw. wurden, bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Altenpflege, in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
c) Leiharbeitnehmer/innen von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
e) Beschäftigte in der Kindertagesstätte Verbindungsweg Fredersdorf/Vogelsdorf im Land Brandenburg.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) [1]Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. [2]Im Arbeitsvertrag ist der Arbeitsort im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 5 Absatz 1 zu vereinbaren.

(2) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) [1]Der rechtliche Status des HVD ist der einer Weltanschauungsgemeinschaft.

[2]Es wird von den in den Diensten des HVD stehenden Beschäftigten erwartet, dass sie

- die humanistischen Prinzipien der Verbandsarbeit anerkennen,
- durch ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz das Ansehen des Verbandes wahren,
- die ihnen übertragenen dienstlichen Obliegenheiten gewissenhaft und ordnungsgemäß ausführen.

(2) 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.

(3) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit 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.

(4) [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.

(5) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. [2]Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung durch einen Arzt nach Satz 2 trägt der Arbeitgeber.

(6) [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]Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [5]Ihre schriftliche Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) [1]Ist die/der Beschäftigte aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat sie/er dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer ihres/seines Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, ihrer/seiner Arbeitsstelle mitzuteilen. [2]Die/Der Vorgesetzte informiert die Personalabteilung.

(8) [1]Ist die/der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist sie/er verpflichtet, ihrer/seiner Arbeitsstelle die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag nachzureichen. [3]Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit über die in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Dauer hinaus, so hat die/der Beschäftigte dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen.

§ 4
Haftung, Haftpflichtversicherung, Forderungsübergang

(1) Verletzt der/die Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, so haftet er/sie gegenüber dem Arbeitgeber für den daraus entstandenen Schaden.

(2) Wird durch die Beschäftigte/den Beschäftigten in Ausübung der übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet die/der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, sofern die/der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat und der Arbeitgeber den Schaden reguliert hat.

(3) [1]Für alle Beschäftigten besteht eine Betriebshaftpflichtversicherung, in deren Rahmen die Haftpflicht für Schäden (Personen-, Sach- und Vermögensschäden) versichert ist, die Beschäftigte Dritten in Verrichtung ihrer Arbeit für den Arbeitgeber zufügen. [2]Hiervon ausgenommen sind vorsätzlich und grob fahrlässig angerichtete Schäden.

§ 5
Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) [1]Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Sollen Beschäftigte an einen Betriebsteil außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören. [3]Eine Versetzung oder Abordnung in einen Arbeitsplatz, der gemäß § 14 Absatz 2 die Zuordnung zu einer anderen Entgelttabelle als der bisher anzuwendenden zur Folge hat, bedarf der vorherigen Zustimmung der/des Beschäftigten.

Protokollerklärungen zu § 5 Absatz 1:

1. Arbeitsort im Sinne von Absatz 1 ist die jeweilige Stadt oder Gemeinde.
2. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung in

einem anderen Betriebsteil des HVD unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

3. Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung in einem anderen Betriebsteil des HVD unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) [1]Beschäftigten kann im betrieblichen oder weltanschaulichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, sofern die zugewiesene Tätigkeit mit der arbeitsvertraglich vereinbarten gleichwertig ist. [2]Bei der Zuweisung sind die persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. [3]Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten.

(3) Abweichend von den Absätzen 1 und 2 dürfen Lehrkräfte, mit denen der Arbeitsort Berlin vereinbart ist, nur mit ihrer Zustimmung nach Brandenburg abgeordnet oder versetzt werden.

§ 6
Qualifizierung

(1) [1]Der/Die Beschäftigte ist verpflichtet, seine/ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für die auszuübende Tätigkeit durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. [2]Findet eine Fortbildungsmaßnahme auf Anweisung des Arbeitgebers statt, hat dieser die Kosten – einschließlich der Reisekosten - zu tragen. [3]Zeiten angewiesener Fortbildungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(2) Der Umfang der Arbeitsbefreiung, der Anrechnung als Arbeitszeit sowie die Kostenbeteiligung für nicht vom Arbeitgeber angewiesene Qualifizierungsmaßnahmen werden in Abhängigkeit vom betrieblichen Interesse zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart.

(3) [1]Für nicht angewiesene berufliche Fort- und Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Maßnahme bei gleichzeitiger Bindung der Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. [2]Dabei können Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine solche Maßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. [3]Dies gilt nicht, wenn Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch diese Maßnahme beschäftigt werden oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. [4]Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(4) [1]Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden.

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

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 7
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden. [2]Diese wird erbracht nach Dienstplan oder in Gleitzeit.

[3]Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. [4]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. [5]Die unterschiedliche Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

[6]Die Wegezeit zum täglich ersten Einsatzort oder zur HVD-Geschäftsstelle und die Wegezeit vom letzten Einsatzort oder von der HVD-Geschäftsstelle nach Hause gilt nicht als Arbeitszeit.

Übergangsbestimmungen zu § 7 Absatz 1 Satz 1:

[1]Beschäftigte, mit Ausnahme der Lebenskundelehrkräfte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Regelungen 38,5 Stunden betragen würde und die eine Erhöhung auf 39 Stunden nicht wünschen, können dies durch ein Schreiben an die Personalabteilung bis zum 31. Mai 2021 erklären; diese Erklärung wirkt grundsätzlich auf den 1. Januar 2021 zurück. [2]Davon abweichend kann die Erklärung auch nur für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Mai 2021 abgegeben werden. [3]Die Beschäftigten gelten dann entsprechend als Teilzeitbeschäftigte. [4]Beschäftigte, die am 31. Mai 2021 beurlaubt, arbeitsunfähig erkrankt oder im Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz sind, können die Erklärung innerhalb von zwei Monaten nach Information durch den Arbeitgeber abgeben. [5]Die Übergangsbestimmungen nach Sätzen 1 bis 4 gelten entsprechend für nach den zum 1. Januar 2021 geänderten Regelungen Teilzeitbeschäftigte.

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

(3) [1]In Einrichtungen/Projekten oder Arbeitsbereichen des HVD, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet werden. [2]Der/Dem Beschäftigten sollen zwei arbeitsfreie Sonntage im Monat zustehen. [3]Beschäftigte, die regelmäßig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der Woche einen arbeitsfreien Tag; die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1) bleibt hiervon unberührt. [4]In anderen Fällen werden die an einem Sonntag oder Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.

(4) [1]Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 4 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(5) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 5:

Im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(6) 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 Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(7) [1]Die Arbeitsleistung der Beschäftigten ist in der Zeit von Montag bis Freitag innerhalb der Rahmenarbeitszeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr zu erbringen. [2]In Betriebsteilen des Arbeitgebers, in denen Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht-, Nachtarbeit, nach Öffnungszeiten oder bei besonderen Veranstaltungen zu leisten ist, kann von Satz 1 abgewichen werden. [3]Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

[4]Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht innerhalb der Rahmenarbeitszeit können nach den jeweiligen spezifischen Erfordernissen in den einzelnen Abteilungen bzw. Projekten festgelegt werden.

(8) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. [3]Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. [4]Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

(9) [1]Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 erbringt die vollbeschäftigte Lehrkraft im Jahresdurchschnitt. [2]Während der Unterrichtsperioden der Schüler erteilen in Berlin vollzeitbeschäftigte Lebenskunde-Lehrkräfte 24 Unterrichtsstunden, in Brandenburg vollzeitbeschäftigte Lebenskunde-Lehrkräfte 26 Unterrichtsstunden in der Woche (unterrichtsgebundene Zeit).[3]Präsenzpflicht am Arbeitsplatz außerhalb der unterrichtsgebundenen Zeit besteht nur dann, wenn lehrerberufstypische Angelegenheiten dies erfordern (z. B. Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Elternsprechtage).

[4]Während der Unterrichtsperioden der Schüler erbringt die Lehrkraft darüber hinaus ihre außerunterrichtlichen Verpflichtungen (z. B. Vor-/Nachbereitung, Zeugniserteilung, Eltern- und Schülergespräche) im Sinne des Unterabsatzes 1. [5]Übersteigt die zeitliche Beanspruchung der Lehrkraft durch unterrichtsgebundene und außerunterrichtliche Tätigkeit die wöchentliche Arbeitszeit während der Unterrichtsperioden, gilt diese zusätzliche zeitliche Belastung durch den Teil der Ferien als abgegolten, der den individuellen Urlaubsanspruch übersteigt.

<u>Übergangsbestimmungen zu § 7 Absatz 9 Satz 2:</u>

[1]Im Land Berlin beschäftigte Lebenskundelehrkräfte, für die bei Anwendung der bis zum 31. Juli 2021 geltenden Fassung des § 7 Absatz 9 Satz 2 über den 31. Juli 2021 hinaus eine tarifliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von höchstens 22 Stunden gelten würde, erhalten die Möglichkeit, diese an die nach der ab dem 1. August 2021 geltende tarifliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung anzupassen. [2]Die Anpassung kann nur in Form der Vereinbarung voller Unterrichtsstunden erfolgen. [3]Der Wunsch auf Anpassung ist den Verantwortlichen für die Schuleinsatzplanung bis zum 30. Juni 2021 schriftlich mitzuteilen. [4]In Berlin beschäftigte Lebenskundelehrkräfte, die bis zum

31. Juli 2021 mit 22 Unterrichtsstunden vollbeschäftigt waren und ihre Unterrichtsverpflichtung zum 1. August 2021 nicht anpassen wollen, sind ab dem 1. August 2021 Teilzeitbeschäftigte mit einem Teilzeitumfang von 22/24steln.

(10) Die Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern in Kindertagesstätten gliedert sich in unmittelbare und mittelbare pädagogische Arbeit.

a) [1]Erzieherinnen/Erzieher und Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern werden zum Zwecke der mittelbaren pädagogischen Arbeit
- bei mindestens 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung wöchentlich 3,5 Stunden und
- bei weniger als 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung wöchentlich 2 Stunden

innerhalb der Arbeitszeit eingeräumt.

[2]Zu den mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören Tätigkeiten, die zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages in Kindertagesstätten notwendig sind, ohne dass diese im Kontakt mit Kindern ausgeübt werden (können). [3]Hierzu gehören insbesondere die kollektiven Zeiten für Team- und Kleinteamberatungen, Elterngespräche und -abende sowie die individuellen Zeiten für das Dokumentieren kindlicher Entwicklungsprozesse, die Vor- und Nachbereitung von Projekten und Aktivitäten und das Studium von Fachliteratur.

Niederschriftserklärung zu Buchstabe a:

Die Tarifvertragsparteien werden im Februar 2014 über die Möglichkeit der Erhöhung der mittelbaren pädagogischen Arbeit verhandeln.

b) [1]Buchstabe a gilt nicht für Erzieherinnen/Erzieher, die für längstens 4 Wochen zur Vertretung bzw. Überbrückung personeller Engpässe beschäftigt werden.

[2]In personellen Notsituationen kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend die Nichtanwendung von Buchstabe a veranlassen.

(11) [1]Der tatsächliche Arbeitsbeginn, das tatsächliche Arbeitsende sowie das tägliche Saldo (außer den gesetzlich geregelten Pausen) sind im Zeiterfassungsbogen bzw. im Dienstplan zu dokumentieren. [2]De r/Dem Beschäftigten obliegt eine besondere Verantwortung, mögliche Zeitdefizite und -guthaben zu protokollieren.

[3]Der Zeiterfassungsbogen ist im zweimonatigen Rhythmus zur Unterzeichnung und zur Kontrolle dem Vorgesetzten vorzulegen. [4]Nach drei Monaten sind die Bögen der Personalstelle zuzuleiten. [5]Die Personalstelle kann jederzeit die Vorlage des Zeiterfassungsbogens verlangen. [6]Die Zeiterfassungsbögen verbleiben für den Zeitraum von zwei Jahren in der Personalakte.

§ 8
Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

[2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

[3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) [1]Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

(5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 7 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(6) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten nach § 7 Absatz 1 Satz 1 für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

§ 9
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Jede/r Beschäftigte erhält folgende Zeitgutschriften je Stunde für jede

a)	Überstunde	1 Stunde 15 Minuten,
b)	Arbeitsstunde an Sonntagen	1 Stunde 15 Minuten,
c)	Arbeitsstunde an Wochenfeiertagen	1 Stunde 20 Minuten,
d)	Arbeitsstunde am Humanistentag, wenn dieser auf einen Samstag oder Sonntag fällt	1 Stunde 20 Minuten.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1:

Beim Zusammentreffen mehrerer Voraussetzungen wird nur die jeweils höchste Zeitgutschrift gewährt.

(2) [1]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kann ein Ausgleich durch Geld erfolgen.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 7 Absatz 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 Gruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 3:

Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne von § 7 Absatz 1 Satz 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(4) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine Pauschale gezahlt. [2]Sie beträgt für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgelts. [3]Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird mit dem Entgelt für Überstunden - gegebenenfalls unter Berücksichtigung von Zeitzuschlägen nach Absatz 1 - bezahlt.

Protokollerklärung:

An dienstplanmäßig freien Tagen ist keine Rufbereitschaft anzuordnen.

(5) [1]Abweichend von Absatz 1 erhalten Beschäftigte in der Familien-, Haus- und Krankenpflege, einschließlich der Hauswirtschaftskräfte,

a) für Arbeiten an Sonntagen Zuschläge in Höhe von 25 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgelt für jede angefangene Arbeitsstunde,

b) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, am 24. und 31. Dezember ab 13 Uhr in Höhe von 35 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgeltes für jede angefangene Arbeitsstunde,

c) für Einsätze während der Rufbereitschaft in Höhe von 35 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgeltes für jede angefangene Arbeitsstunde,

d) für Arbeiten an Samstagen zwischen 13 und 21 Uhr in Höhe von 0,64 Euro für jede angefangene Arbeitsstunde,

e) die binnen eines Zeitraums von vier Wochen mindestens eine Woche im Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden arbeiten, eine Schichtzulage von 40,00 Euro für diesen Monat,

f) die binnen eines Zeitraums von einem Monat im Rahmen eines dienstplanmäßigen 24-Stunden-Dienstes an allen Kalendertagen mindestens vier Tage im Nachtdienst zwischen 21 und 6 Uhr einen Tag im Frühdienst und einen Tag im Spätdienst arbeiten, eine Wechselschichtzulage von 100,00 Euro für diesen Zeitraum,

g) die während ihrer dienstplanmäßig festgelegten freien Tage freiwillig, auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vertretung Dienste übernehmen; der Zuschlag beträgt 25 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgeltes für jede angefangene Arbeitsstunde in der Zeit von Montag 6.00 Uhr bis Freitag 22.00 Uhr und 35 v. H. des auf die Stunde entfallenden Tabellenentgeltes für jede angefangene Arbeitsstunde in der Zeit von Freitag 22.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 5 Satz 1 Buchstabe e:
Zeitspanne ist der Zeitraum zwischen frühestem Schichtbeginn und spätestem Schichtende von zwei Schichten.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 5 Satz 1 Buchstabe a, b, d bis f:
Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach Buchstaben a, b, d beziehungsweise nach Buchstaben e und f wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

[2]Wird ein Beschäftigter/eine Beschäftigte in der Familien-, Haus- und Krankenpflege regelmäßig oder dienstplanmäßig zur Nachtarbeit herangezogen, erhält er/sie einen Nachtzuschlag von 1,28 Euro je Stunde. [3]Hat die/der Beschäftigte dienstplanmäßig frei, darf während dieser Tage keine Rufbereitschaft angeordnet werden.

[4]Abweichend von Absatz 2 ist auf Antrag der/des Beschäftigten in der Familien-, Haus- und Krankenpflege für jede Arbeitsstunde, die das Doppelte der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto übersteigt, das auf eine Stunde entfallende Tabellenentgelt mit der Gehaltszahlung des Folgemonats auszuzahlen.

§ 10
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Soweit nicht durch eine Betriebsvereinbarung anders geregelt, wird für alle Beschäftigten des HVD ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. [2]Satz 1 gilt nicht für Lebenskundelehrkräfte und nicht für Beschäftigte, die nach einem Dienstplan arbeiten.

(2) [1]Pro Monat kann ein Zeitguthaben von maximal 40 Stunden (2.400 Minuten) angesammelt und in den Folgemonat übertragen werden. [2]Das angehäufte und übertragene Zeitguthaben darf insgesamt 120 Stunden (7.200 Minuten) nicht überschreiten.

[3]Die Bildung einer Zeitschuld bis zu maximal 30 Stunden (1.800 Minuten) ist zulässig.

[4]Bei Teilzeitbeschäftigten verringern sich die Obergrenzen für ein Zeitguthaben, eine

Zeitschuld im Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten.

[5]Von Satz 1 soll nur auf Grund dringender betrieblicher Erfordernisse oder auf besonderen, begründeten Wunsch der/des Beschäftigten abgewichen werden.

(3) [1]Der Ausgleich von Zeitguthaben/Zeitschuld ist nach Entstehen nach einvernehmlicher Absprache mit der/dem Vorgesetzten nach den Wünschen des/der Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen vorzunehmen.

[2]Zeitguthaben können tageweise, durch mehrere zusammenhängende Tage sowie wöchentlich bzw. als Blockfreizeit und auch zusammen mit dem Erholungsurlaub ausgeglichen werden. [3]Zur Sicherstellung der Arbeitszeitplanung ist eine vorherige Anmeldung des Wunsches auf Zeitausgleich der/des Beschäftigten bei der/dem Vorgesetzten erforderlich. [4]Es gelten folgende Anmeldefristen:

bei Ausgleich von mindestens 100 Stunden	8 Wochen vorher,
bei Ausgleich von mindestens 80 Stunden	6 Wochen vorher,
bei Ausgleich von mehr als 3 Tagen	1 Woche vorher,
bei Ausgleich von 1 bis 3 Tagen	2 Tage vorher.

[5]Von der Anmeldefrist kann einvernehmlich abgewichen werden.

[6]Bei der Inanspruchnahme des Zeitausgleiches ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von betrieblichen Bedürfnissen und persönlichen Interessen gewährleistet ist.

[7]Eine/Ein vor dem Ausscheiden aus dem HVD stehende/r Beschäftigte/r hat Zeitguthaben oder Zeitschulden bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vollständig auszugleichen. [8]Kann ein Zeitguthaben aus dringenden betrieblichen Gründen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht vollständig abgebaut werden, werden die Reststunden auf Basis des zuletzt bezogenen monatlichen Entgelts finanziell abgegolten.

(4) [1]Erkrankt die/der Beschäftigte während der Inanspruchnahme des Zeitausgleiches und zeigt sie/er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die/der Beschäftigte arbeitsunfähig war, auf das Zeitguthaben nicht angerechnet. [2]Die/Der Beschäftigte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Zeitausgleichszeitraumes oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. [3]Die Inanspruchnahme eines weiteren Zeitausgleiches ist unter Berücksichtigung von Absatz 3 erneut festzusetzen.

§ 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) eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n

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 betrieblicher Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12
Eingruppierung

Die/Der Beschäftigte ist in der Gruppe der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit überwiegend entspricht.

§ 13
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Gruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie 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 nach § 16 Absatz 3 Sätze 1 bis 3 ergeben hätte.

§ 14
Tabellenentgelt

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Gruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe und Entgelttabelle.

(2) [1]Die Höhe der Tabellenentgelte richtet sich nach Anlage 2a. [2]Abweichend von Satz 1 richtet sich die Höhe der Tabellenentgelte

- der im Land Brandenburg beschäftigten Lebenskundelehrkräfte nach Anlage 2b,
- der im Land Berlin beschäftigten Lebenskundelehrkräfte nach Anlage 2c,
- der Beschäftigten in den Abteilungen Jugend und Soziales nach Anlage 2d,
- der Beschäftigten in der Abteilung Humanistische Kindertagesstätten nach Anlage 2e.

Überleitungsbestimmungen zu § 14:

1. [1]Beschäftigte, deren Vergütung vor dem 1. Oktober 2012 über dem Bandende lag, erhalten ein Tabellenentgelt in Höhe ihrer bisherigen Vergütung (individuelle Endstufe). [2]Das Tabellenentgelt aus der individuellen Endstufe erhöht sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen nach dem 30. September 2012 jeweils um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie sich das Tabellenentgelt für Beschäftigte erhöht, deren Eingruppierung sich nach demselben Tätigkeitsmerkmal richtet und die in die höchste Stufe derselben Entgeltgruppe eingruppiert sind. [3]Abweichend von Satz 2 erhöht sich das Tabellenentgelt aus der individuellen Endstufe der in Gruppe 7 eingruppierten Beschäftigten aus der bis zum 31. Dezember 2016 anzuwendenden Gesamtzusage ab dem 1. Januar 2017 um 3 v. H., mindestens aber auf den Betrag des Tabellenentgeltes der Gruppe 7 Stufe 7.

2. Beschäftigte, auf die bis zum 30. September 2012 die Besitzstandsregelung des § 38 MTV-HVD Berlin Anwendung fand, werden so behandelt, als ob sie im Oktober 2012 den Erhöhungsschritt erreicht hätten, dessen Betrag mindestens der bisherigen Vergütung nach § 38 MTV-HVD Berlin, ohne Berücksichtigung der Zulagen gemäß § 33 MTV-HVD und des Kinderzuschlages gemäß § 34 MTV-HVD, entspricht.

§ 15
Stufen der Entgelttabelle

(1) Jede Gruppe umfasst jeweils sieben Stufen.

(2) [1]Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung, höchstens aber bis zur Stufe 4.

Protokollerklärungen zu § 15 Absatz 2 Satz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

2. Ein Berufspraktikum, das Voraussetzung für die staatliche Anerkennung war bzw. ist und auf das im Falle einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten anzuwenden wäre, gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

3. Für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

(3) [1]Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 16 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Gruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit),

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5,
Stufe 7 nach sechs Jahren in Stufe 6.

(4) [1]Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ohne Anspruch auf Entgelt schieben den Beginn der nächsten Stufe um die entsprechende Zeit der Beurlaubung hinaus.

[2]Ein Hinausschieben unterbleibt
- für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- bei Inanspruchnahme von Elternzeit bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,
- für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
- bei sonstigen Unterbrechungen für die Dauer bis zu einem Monat im Kalenderjahr,
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

§ 16
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) [1]Die Entscheidung über die Gewährung einer weiteren Stufe nach § 15 Absatz 3 trifft der Arbeitgeber auf Vorschlag der/des unmittelbaren Dienstvorgesetzten der/des Beschäftigten. [2]Eine negative Entscheidung über das Erreichen der nächsten Stufe muss der/dem Beschäftigten spätestens drei Monate vor dem Erreichen der jeweils nächsten Stufe schriftlich mitgeteilt werden. [3]Wird eine positive oder eine negative Entscheidung verspätet getroffen, nimmt die/der Beschäftigte an der nächsten Stufe teil, ohne dass es einer schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers bedarf.

[4]Auf Vorschlag der/des unmittelbaren Dienstvorgesetzten bewertet der Arbeitgeber die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen unter Berücksichtigung des Sozial- und Leistungsverhaltens sowie des Leistungsergebnisses seit Gewährung der jeweils letzten Stufe. [5]Entspricht die Leistung in diesem Beurteilungszeitraum durchschnittlicher Art und Güte der zu fordernden arbeitsvertraglichen Leistungen, ist die Stufe zu gewähren.

[6]Entscheidet der Arbeitgeber gegen die Gewährung der nächsten Stufe, ist die/der betroffene Beschäftigte binnen eines Monates mit dem Ziel der Einigung anzuhören. [7]Der/Die Beschäftigte ist berechtigt, zur Anhörung ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen.

[8]Findet keine Einigung im Rahmen der Anhörung nach Satz 6 statt, ist auf Antrag des Betriebsrates oder einer der Tarifparteien die Entscheidung einer unabhängigen Einigungsstelle vorzulegen, die abschließend entscheidet.

Protokollerklärungen zu Satz 8:

1. [1]Die unabhängige Einigungsstelle besteht aus je einem/einer Beisitzer/in der Tarifparteien und einer/einem unparteiischen Vorsitzenden. [2]Die Tarifparteien einigen sich auf eine Liste von drei unparteiischen Vorsitzenden, die abwechselnd den Vorsitz übernehmen.

2. [1]Die Kosten für die Beisitzer/innen tragen die Tarifparteien selbst. [2]Die Kosten für die/den Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.

[9]Wird eine Entscheidung nach den Sätzen 3, 4 oder 8 zu Gunsten der/des Beschäftigten getroffen, erhält die/der Beschäftigte - ggf. rückwirkend - die nächste Stufe ab dem Zeitpunkt, ab dem sie/er ihn erhalten hätte, wenn das Verfahren nach den Sätzen 3, 4 oder 8 nicht durchgeführt worden wäre.

[10]Wird eine Entscheidung nach den Sätzen 3, 4 oder 8 gegen den Aufstieg in die nächste Stufe getroffen, erörtert der Arbeitgeber mit der/dem Beschäftigten zumutbare Angebote zur Behebung der konkret zu benennenden Leistungsmängel. [11]Stellt der Arbeitgeber die Beseitigung der Leistungsmängel schriftlich fest, erhält die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag des Folgemonates die ausgesetzte Stufe. [12]Die Gewährung der nächsten Stufe erfolgt - beginnend ab dem Zeitpunkt nach Satz 11 - entsprechend den Sätzen 1 bis 5.

(3) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der Stufe der neuen Entgeltgruppe zugeordnet, die mindestens das gleiche Entgelt beinhaltet wie die nächste zu erwartende Stufe ihrer bisherigen Gruppe, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Gruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derselben Stufe der bisherigen Entgeltgruppe unter Beibehaltung der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit zugeordnet. [4]Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 3 Sätze 1 und 2:

§ 16 Absatz 3 Sätze 1 und 2 finden auch bei Höhergruppierungen infolge von Änderungen der Anlage 1 Anwendung.

ÄndTV Nr. 3 TV HVD-BB – § 2 Übergangsbestimmungen:

Beschäftigte, die am 1. Juli 2018 von der Gruppe 7 in die Gruppe 7a höhergruppiert werden, sind abweichend von § 16 Absatz 3 Sätze 1 bis 4 TV HVD-BB der Stufe zuzuordnen, deren Bezeichnung der Stufe entspricht, die sie am 1. Juli 2018 in der Gruppe 7 erreicht hätten, wenn die Höhergruppierung nicht erfolgt wäre. Die in der Stufe der Gruppe 7 vor der Höhergruppierung zurückgelegte Zeit wird auf die Laufzeit der entsprechenden Stufe der Gruppe 7a angerechnet.

(4) [1]Bei der Umgruppierung in eine andere Tabelle dieses Tarifvertrages werden die innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses erworbenen einschlägigen Berufserfahrungen anerkannt; § 15 Absatz 2 gilt entsprechend. [2]Liegt keine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr vor, erfolgt die Einstufung in Stufe 2.

§ 17
Zulagen

(1) [1]Bei der Übertragung einer besonderen Aufgabe, die nach Art und Umfang der Tätigkeit aus einer Gruppe hervorgehoben ist, wird für die Dauer der Übertragung eine individuelle Zulage gezahlt. [2]Die Höhe dieser Zulage beträgt monatlich 100 Euro.

(2) [1]Bei der Übertragung und Übernahme von besonderer Verantwortung und besonderen Aufgaben wird für die Dauer der Übertragung eine individuelle Zulage gezahlt. [2]Die Höhe dieser Zulage beträgt monatlich 160,00 Euro.

Übergangsbestimmung zu § 17 Absätze 1 und 2:

Die nach dem 31. Dezember 2020 in Anwendung von § 17 Absätze 1 und 2 in der vor Abschluss des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TV HVD-BB vom 26. März 2021 geltenden Fassung gezahlten Zulagen gelten rückwirkend zum 1. Januar 2021 als Zulagen im Sinne der Neufassung von § 17.

Protokollerklärung zu § 17 Absätze 1 und 2:

Die Regelungen gelten nicht für eine kurzfristige Übertragung und Übernahme bis zu einer Dauer von zwei Monaten.

(3) [1]Lehrkräfte im Lebenskundeunterricht in den Gruppen 10 und 11 der Anlage 1 erhalten eine allgemeine Zulage. [2]Die Zulage beträgt für Lehrkräfte mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als 50 v. H. der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung eines Vollbeschäftigten 37,50 Euro je Monat und für Lehrkräfte mit einer regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung von mindestens 50 v. H. der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten 75,00 Euro je Monat. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 21) zustehen.

(4) [1]Beschäftigten im Bereich Informationstechnik (IT), die überwiegend Tätigkeiten im Support (1st und 2nd Level) umsetzen, wird eine Zulage gezahlt. [2]Die Höhe beträgt monatlich 500,00 Euro.

(5) [1]Beschäftigten im Bereich Informationstechnik (IT), die besonders komplexe Tätigkeiten im Backend/der Entwicklung (Webentwicklung und Programmierung) oder komplexe IT-Entwicklungsprojekte inhaltlich umsetzen und steuern, wird eine Zulage gezahlt. [2]Die Höhe beträgt monatlich 700,00 Euro.

§ 18
Kinderzuschlag

(1) Der Arbeitgeber zahlt Beschäftigten für jedes Kind, für das sie einen dem Arbeitgeber nachzuweisenden Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld gemäß dem Bundeskindergeldgesetz/Einkommensteuergesetz haben, einen Kinderzuschlag in Höhe von 50 Euro im Monat.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 1:
Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2012 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2012 unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten für bis zum 30. September 2012 geborene Kinder weiterhin einen Kinderzuschlag entsprechend den bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen des § 34 MTV-HVD, solange die Voraussetzungen nach § 34 MTV-HVD ununterbrochen fortbestehen.

(2) Sind mehrere für dasselbe Kind Kindergeldberechtigte beim HVD beschäftigt, erhält nur diejenige/derjenige den Kinderzuschlag, der/dem das gesetzliche Kindergeld tatsächlich gezahlt wird.

(3) Änderungen in den Familienverhältnissen, die Auswirkungen auf die Zahlung des Kinderzuschlages nach diesem Tarifvertrag haben können, hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Anspruch auf den Kinderzuschlag im Ver-

hältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 7 Absatz 1).

§ 19
Urlaubsgeld

(1) [1]Beschäftigte, die mindestens seit dem 2. Januar desselben Kalenderjahres ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zum HVD stehen, erhalten mit den Bezügen im Monat Juli ein Urlaubsgeld.

[2]Das Urlaubsgeld beträgt für die/den am 1. Mai Vollbeschäftigte/n 300 Euro. [3]Abweichend von Satz 2 beträgt das Urlaubsgeld im Jahr 2013 für die/den am 1. Mai Vollbeschäftigte/n 330,00 Euro.

Protokollerklärung zu § 19 Absatz 1:

[1]Beschäftigte, auf die bis zum 30. September 2012 § 30 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b 2. Spiegelstrich MTV-HVD Berlin Anwendung fand und die am 1. Oktober 2012 unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten weiterhin ein Urlaubsgeld in der bis zum 30. September 2012 maßgeblichen Höhe. [2]Im Jahr 2013 wird der Zahlbetrag nach Satz 1 um 30,00 Euro erhöht.

(2) [1]Der/Die Teilzeitbeschäftigte erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Anteil seiner/ihrer für den Monat Mai vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der durchschnittlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten entspricht. [2]Abweichend von Satz 1 bemisst sich das Urlaubsgeld bei Inanspruchnahme von Elternzeit im Monat Mai und gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach der vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit, sofern deren Umfang höher war als der Umfang der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. [3]Im Falle der Inanspruchnahme von Elternzeit und Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 2 oder Satz 3 bemisst sich das Urlaubsgeld nach der vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit.

(3) [1]Der Anspruch auf das Urlaubsgeld ist ausgeschlossen, wenn die/der Beschäftigte im Monat Juli keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat. [2]Hat die/der Beschäftigte nur wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder von Elternzeit im Monat Juli keinen Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung, Entgeltfortzahlung, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat. [3]Ist die Voraussetzung des Satzes 2 nur wegen der Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an die Mutterschutzfristen oder die Elternzeit im selben Kalenderjahr wieder aufgenommen wird. [4]Das Urlaubsgeld wird im Monat der Arbeitsaufnahme nachgezahlt. [5]Das Urlaubsgeld entfällt in vollen Kalenderjahren der Elternzeit, wenn während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgeübt wird.

§ 20
Jahresprämie

(1) [1]Der Arbeitgeber gewährt allen Beschäftigten eine Jahresprämie, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Kalenderjahres besteht. [2]Die Zahlung erfolgt mit den Novemberbezügen eines jeden Jahres. [3]Abweichend von Satz 2 erhalten Beschäftigte, die im November und am 1. Dezember desselben Kalenderjahres eingestellt werden, die Jahresprämie mit dem Dezembergehalt.

(2) [1]Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der/des Beschäftigten oder aus von ihr/ihm zu vertretenden Gründen vor dem 1. Dezember des Jahres, entfällt der Anspruch. [2]Die Jahresprämie wird auch nicht anteilig gewährt.

[3]Unterabsatz 1 findet keine Anwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsminderung.

(3) [1]Die Jahresprämie beträgt 8,33 v. H. des in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September des jeweiligen Kalenderjahres tatsächlich gezahlten Bruttoarbeitsentgeltes. [2]Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr eingestellt werden, eine Jahresprämie in Höhe von 6,25 v. H. des in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember tatsächlich gezahlten Bruttoarbeitsentgeltes.

[3]In das Bruttoarbeitsentgelt fließen ein:
a) die Summe der gezahlten Entgelte nach Anlage 2a oder nach Anlage 2b oder nach Anlage 2c oder nach Anlage 2d oder nach Anlage 2e dieses Tarifvertrages, der Zulagen nach § 17; der Kinderzuschläge nach § 18,
b) die Summe der Entgeltfortzahlung/en nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

[4]Während der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz wird die Beschäftigte so behandelt, als bezöge sie ihr arbeitsvertraglich vereinbartes Bruttoarbeitsentgelt.

[5]Reduziert eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres ihre/seine Arbeitszeit wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit, wird sie/er bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes so behandelt, als ob sie/er weiter in dem vorher vertraglich vereinbarten Umfang weiterbeschäftigt worden wäre und ein entsprechendes Bruttoarbeitsentgelt erzielt hätte. [6]Reduziert die/der Beschäftige ihre/seine Arbeitszeit während der Inanspruchnahme von Elternzeit nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, wird der Jahresprämie das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt zugrunde gelegt.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

Abweichend von Absatz 3 gilt ab dem Jahr 2013 für die Berechnung der Jahresprämie für Beschäftigte im bisherigen Tarifgebiet West, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2012 hinaus fortbesteht, ein Bemessungssatz von 9,33 vom Hundert.

§ 21
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält im Falle einer durch Unfall, Krankheit, Sterilisation oder legalem Schwangerschaftsabbruch verursachten Arbeitsunfähigkeit/ Arbeitsverhinderung Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

[2]Der Anspruch nach Satz 1 entsteht frühestens nach vierwöchigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Entgeltfortzahlung wird bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus geleistet.

(3) Als Entgeltfortzahlung wird die Vergütung gezahlt, die der/dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er/sie Erholungsurlaub hätte.

(4) [1]Kann der/die Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm/ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der/dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende Arbeitgeberanteile an bzw. Zuschüsse zu Beiträgen zur Sozialversicherung abgeführt hat. [2]Die/Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(5) Arbeitsvertragliche Vereinbarungen über die Zahlung eines Krankengeldzuschusses bleiben unberührt.

§ 22
Vermögenswirksame Leistungen

[1]Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [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 der/dem Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung zusteht.

§ 23
Sterbegeld

(1) Beim Tod einer/eines Beschäftigten, die/der seit mindestens einem Jahr beim HVD beschäftigt war und deren/dessen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes nicht

geruht hat, wird ein Sterbegeld gezahlt.

(2) Das Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für einen weiteren Monat in Höhe des zuletzt bezogenen monatlichen Entgelts gewährt.

(3) Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:

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

(4) Die Auszahlung des Sterbegeldes an eine/n der Berechtigten nach Absatz 3 bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des Verstorbenen hat befreiende Wirkung.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 18. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der/dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. [2]Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die/der Beschäftigte am Zahltag über sie verfügen kann. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der nächstfolgende Werktag als Zahltag.

(2) [1]Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der/des Beschäftigten trägt der Arbeitgeber. [2]Die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- und Buchungsgebühren trägt die/der Beschäftigte.

(3) Die Auszahlung von Zeitzuschlägen erfolgt spätestens zwei Monate nach deren Entstehung.

(4) Soweit tarifvertraglich 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 Vollbeschäftigter entspricht.

(5) [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, werden für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde die auf eine Stunde entfallenden Anteile 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 (§ 7 Absatz 1) zu teilen.

(6) [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 gerundet. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

[1]Auf Wunsch der Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG). [2]Der Arbeitgeber kann den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung bestimmen.

§ 26
Erholungsurlaub

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. [2]Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) [1]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

[2]Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaubsanspruch entsprechend. [3]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.

<u>Übergangsbestimmungen zu § 26 Absatz 2</u>:

1. [1]Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 31. Mai 2021 begonnen hat und die 2021 bei Fortgeltung von § 26 Absatz 2 Satz 1 TV HVD-BB in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nummer 4 vom 1. April 2019 einen Urlaubsanspruch von mindestens 30 Arbeitstagen hätten, gilt § 26 Absatz 2 weiter in folgender Fassung:

   (2) [1]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

ab Beschäftigungsbeginn	28 Arbeitstage,
ab einer Beschäftigungszeit von 2 Jahren	30 Arbeitstage,
ab einer Beschäftigungszeit von 5 Jahren	31 Arbeitstage.

[2]Entscheidend ist die am 30. Juni des Urlaubsjahres erreichte Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3).

[3]Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaubsanspruch 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.

2. [1]Die Übergangsbestimmung Nummer 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 31. Mai 2021 begonnen hat und die 2021 bei Fortgeltung von § 26 Absatz 2 Satz 1 TV HVD-BB in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nummer 4 vom 1. April 2019 einen Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen hätten, sofern sie bis zum 31. Mai 2021 eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber der Personalabteilung abgeben. [2]Beschäftigte, die am 31. Mai 2021 beurlaubt, arbeitsunfähig erkrankt oder im Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz sind, können die Erklärung innerhalb von zwei Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit abgeben.

(3) [1]Der Zeitpunkt des Erholungsurlaubs richtet sich nach den persönlichen Wünschen der Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. [2]Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen, dabei soll ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden. [3]Am Anfang des Kalenderjahres sind zwischen den jeweiligen Vorgesetzten und den einzelnen Beschäftigten die Urlaubswünsche aufeinander abzustimmen.

(4) [1]Kann der Erholungsurlaub nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres (Kalenderjahres) angetreten werden, so kann er bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden.

[2]Eine Übertragung auf die Zeit bis zum 31. März des Folgejahres ist auch auf schriftlichen Wunsch der/des Beschäftigten mit Zustimmung der Vorgesetzten möglich.

[3]Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

[4]War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. Mai angetreten werden, ist er bis zum 31. August anzutreten.

[5]Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen wurde, verfällt. [6]Das gilt

nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht für Erholungsurlaub, wenn dieser nach § 17 Satz 2 Mutterschutzgesetz oder nach § 17 Absatz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz auf einen späteren Zeitraum zu übertragen ist.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

(6) [1]Für Lebenskundelehrkräfte gilt Folgendes:

[2]Der individuelle Anspruch auf Erholungsurlaub gilt durch die Ferien/unterrichtsfreie Zeit als abgegolten. [3]Satz 2 gilt nicht für die Dauer der Ausbildung neu eingestellter Lehrkräfte. [4]Eines individuellen Antrags auf Gewährung von Erholungsurlaub oder der Mitteilung von Erholungsurlaubszeiträumen in den Ferien/der unterrichtsfreien Zeit bedarf es nicht. [5]Die Heranziehung zur Arbeitsleistung während der Ferien/unterrichtsfreien Zeit ist nur aus zwingenden betrieblichen Gründen für die Dauer von bis zu zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr zulässig. [6]Die Absicht des Arbeitgebers, Lehrkräfte aus zwingenden betrieblichen Gründen zur Arbeitsleistung heranziehen zu wollen, muss diesen spätestens sechs Wochen vor Beginn der jeweiligen Ferien/unterrichtsfreien Zeit mitgeteilt werden. [7]Entstehen der Lehrkraft Kosten durch die Stornierung/Verschiebung bereits fest gebuchter Urlaubsreisen, werden sie vom Arbeitgeber in Höhe der nachgewiesenen Kosten erstattet. [8]Wird die Lehrkraft während der Ferien/unterrichtsfreien Zeit durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, hat sie dies unverzüglich mitzuteilen.

(7) [1]Für Beschäftigte in Kindertagesstätten gilt Folgendes:

[2]Bei der Abstimmung des Zeitpunktes des Urlaubes ist als betriebliches Erfordernis die Schließzeit mit reduzierter oder ganz eingestellter Kinderbetreuung zu berücksichtigen.

§ 27
Zusatzurlaub

Beschäftigte in der Familien-, Haus- und Krankenpflege, die im Rahmen eines Schichtbetriebes mit Früh-, Spät- und Nachtdienst eingesetzt sind, erhalten für

15 Nachtdienste im Jahr	1 Arbeitstag,
30 Nachtdienste im Jahr	2 Arbeitstage,
45 und mehr Nachtdienste im Jahr	3 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

§ 28
Urlaubsabgeltung, Verminderung des Erholungsurlaubs bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Ist zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. [2]Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. [3]Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag endet.

[4]Die Urlaubsabgeltung erfolgt am letzten Tag des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

(2) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

§ 29
Sonderurlaub

(1) [1]Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden:

a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes im Sinne des Bundeskindergeldgesetzes unter 18 Jahren,

b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines/einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

[2]Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(2) [1]Die Zeit des Sonderurlaubs nach Absatz 1 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3. [2]Abweichend von Satz 1 wird in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 die Zeit des Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit angerechnet, wenn und soweit der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 30
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle des § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a) Niederkunft der Ehefrau, der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes bzw. Lebensgefährtin im eheähnlichen Verhältnis — 1 Arbeitstag,

b) Tod des/der Ehepartner/in, eines Kindes oder Elternteils,

des Lebenspartners/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder eines Lebensgefährten/einer Lebensgefährtin im eheähnlichen Verhältnis — 2 Arbeitstage,

c) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum — 1 Arbeitstag,

d) aa) Pflege im Fall schwerer Erkrankung

- eines/einer Verwandten 1. oder 2. Grades, soweit nicht Doppelbuchstabe bb anzuwenden ist, des Ehepartners/der Ehepartnerin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,

- des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin in eheähnlicher Gemeinschaft oder eines Angehörigen 1. oder 2. Grades des Ehepartners/der Ehepartnerin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin,

soweit die zu pflegende Person in demselben Haushalt wie die/der Beschäftigte gemeldet ist,

insgesamt für alle vorgenannten Fälle — 3 Arbeitstage,

bb) eines Kindes der/des Beschäftigten, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder dieser bereits verbraucht ist — 4 Arbeitstage,

cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das wegen einer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss — 4 Arbeitstage,

e) ärztliche Behandlung der/des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,

f) Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft der/des Beschäftigten — 1 Arbeitstag,

g) weltanschauliche Feste wie Namens-, Jugend-, Lebensgemeinschafts- und Trauerfeiern von Familienangehörigen im Haushalt der/des Beschäftigten — 1 Arbeitstag,

h) Wohnungswechsel der/des Beschäftigten mit eigenem Hausstand — 1 Arbeitstag.

[2]Die unter Buchstabe d Doppelbuchstaben aa, bb und cc jeweils genannte Höchstdauer der Arbeitsbefreiung bezieht sich auf ein Kalenderjahr. [3]Eine Freistellung nach Buchstabe d erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht; in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb ist außerdem die Notwendigkeit der Pflege durch ärztliches Attest nachzuweisen.

(2) Lehrkräfte im Lebenskundeunterricht sind jeweils am letzten Tag vor den Sommerferien in der Berliner Schule von der Arbeitsleistung freigestellt.

(3) [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 der Vergütung nur insoweit, als die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die/Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(4) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Vergütung kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) [1]Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern satzungsgemäßer Organe und Gremien auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

[2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem HVD kann auf Anforderung einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt IV
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 31
Befristete Arbeitsverträge

(1) Arbeitsverhältnisse werden in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen; befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

(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 Teilzeit- und Befristungsgesetz 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]Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen.

(3) Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) [1]Eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt.

[2]Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss des Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

[3]Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, das Ausscheiden war von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst. [4]Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

[5]Die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages durch die/den Beschäftigte/n ist zulässig; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu § 31 Absatz 4:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(5) Die §§ 33 und 34 Absätze 3 und 4 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 4 unberührt.

(6) [1]Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. [2]Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

§ 32
Führung auf Probe

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Gruppe 9 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt nach der bisherigen Gruppe und dem sich bei Höhergruppierung ergebenden Tabellenentgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,

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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in welchem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(6) Bei Lehrkräften endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss; bis zum Ende des zwölften Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Monat zum Monatsschluss.

[2]Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von

bis zu zwei Jahren	einen Monat,
nach 2 Jahren	zwei Monate,
nach fünf Jahren	drei Monate,

nach zehn Jahren	vier Monate,
nach zwölf Jahren	fünf Monate,
nach fünfzehn Jahren	sechs Monate,
nach zwanzig Jahren	sieben Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

[3]Der HVD verpflichtet sich, unabhängig von den Kündigungsfristen dem Antrag einer Lehrkraft auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Wechsels in den öffentlichen Schuldienst zu entsprechen, wenn nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(2) Soweit mit Beschäftigten arbeitsvertraglich der Ausschluss der ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung (Unkündbarkeit) vereinbart ist, gilt die Vereinbarung fort.

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die beim HVD in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

[2]Anzurechnen sind auch Zeiten, die

a) in Betriebsteilen, die durch Betriebsübergang (§ 613a BGB) übergegangen sind und übergehen und beim ursprünglichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sind,

b) die vor der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem HVD in einer Maßnahme nach dem Arbeitsförderungsgesetz bzw. dem SGB III beim HVD zurückgelegt worden sind, wobei Unterbrechungen von bis zu einem Jahr nach Beendigung der letzten Maßnahme unschädlich sind,

c) in einem Ehrenamt beim HVD ausgeübt wurden, soweit dieses nach Art und Umfang der zu übertragenden Tätigkeit entsprach.

(4) [1]Der Arbeitgeber und die/der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem/der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. [2]Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. [3]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der/die Kündigungsberechtigte von dem für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. [4]Der/Die Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 35
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Bei berechtigtem Interesse kann der/die Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die/der Beschäftigte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer/seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt V
Besondere Vorschriften

§ 36
Arbeits- und Gesundheitsschutz

(1) [1]Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und der Stärkung gesundheitlicher Ressourcen aller Beschäftigten ab, um deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft zu bewahren und zu steigern. [2]Betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

(2) Zum Erreichen dieses Zieles wird der Arbeitgeber auf Grundlage vorhandener bzw. in gleicher Weise wie bisher erhobener Daten die gesundheitliche Situation der Beschäftigten feststellen, Vorschläge zur Verbesserung der Gesundheit entwickeln und in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen im Betrieb umsetzen.

§ 37
Ausschlussfrist

(1) [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]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

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

Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38
Bekanntmachung der Tarifverträge

Dieser Tarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind den Beschäftigten an hierfür geeigneten Stellen im Betrieb zugänglich zu machen.

§ 39
Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

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

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

(3) Erfolgt eine Einigung nicht, sind diese Streitigkeiten einer Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien zur Entscheidung vorzulegen.

(4) [1]Die Schiedsstelle besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern/Beisitzerinnen. [2]Ist eine Einigung in der Schiedsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender/eine unparteiische Vorsitzende hinzugezogen. [3]Über die Person der/des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. [4]Kommt eine Einigung nicht zustande, gilt § 76 Absatz 2 BetrVG entsprechend. [5]Die Schiedsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst.

(5) [1]Die Kosten für die Beisitzer/innen eines Schlichtungsverfahrens aus diesem Vertrag tragen die Parteien selbst. [2]Die Kosten für die/den unparteiische/n Vorsitzende/n trägt der Arbeitgeber.

§ 40
In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) [1]Dieser Tarifvertrag kann ganz oder teilweise mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2022. [2]Abweichend von Satz 1 sind die Anlagen 2a, 2b, 2c, 2d und 2e mit einer Kündigungsfrist von einem Monat frühestens zum 31. Dezember 2022 kündbar.

(2) Wenn es vor dem 31. Dezember 2022 zu relevanten Verbesserungen der Refinanzierung der Personalkosten des Humanistischen Verband Deutschlands Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR kommt, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen über die Anpassung der tariflichen Tabellenentgeltbeträge eintreten.

Anlagen zum TV HVD-BB

Anlage 1
Eingruppierung

Vorbemerkung zu allen Gruppen

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zuordnung der Beschäftigten zu den Gruppen unter Berücksichtigung folgender Kriterien zu erfolgen hat:

1. Leitungs- und Führungsverantwortung (Gesamtverantwortung),
2. personale Verantwortung (z. B. Anzahl der unterstellten Mitarbeiter/innen),
3. Finanz- und Budgetverantwortung (als eher quantitatives Merkmal),
4. verbandspolitische Verantwortung einschließlich Ergebnisverantwortung (Außenwirkung für den Verband, Öffentlichkeitsarbeit),
5. qualitative Verantwortung (z. B. Anspruch an die Tätigkeit, schwierige Klientel, Sorgfaltspflichten etc.),
6. formale Qualifikationsvoraussetzungen.

Gruppen/Tätigkeitsmerkmale

Gruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und besonders verantwortlicher Tätigkeit für die Bedeutung der Verbandsentwicklung. Die besonders verantwortliche Tätigkeit ergibt sich aus der selbstständigen Leitung einer Fachabteilung bzw. eines Instituts mit Ergebnis- und Budgetverantwortung sowie Personalführungsverantwortung für die jeweilige Fachabteilung.

Beispiele:

- Abteilungsleiter/in
- Direktoren/Direktorinnen der Institute/Schulen

Gruppe 12

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern und die mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung verbunden sind. Diese ergeben sich aus dem komplexen Arbeitsbereich des Personal- und Finanzmanagements oder der Dozenten-/Dozentinnentätigkeit in der Fortbildung für den gesamten Fachbereich Lebenskunde.

Beispiele:

- Referenten/Referentinnen
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Gruppe 11*

Beschäftigte mit abgeschlossener Hoch- oder Fachhochschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und Tätigkeiten, die mit besonderer Schwierigkeit und erhöhter Verantwortung verbunden sind. Die besondere Schwierigkeit liegt dann vor, wenn die zu erledigenden Arbeitsaufgaben besondere Erfahrungen oder Spezialkenntnisse erfordern. Die erhöhte Verantwortung ergibt sich aus der Tragweite der zu bearbeitenden Materie.

Beispiele:

- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, soweit nicht höher eingruppiert
- Lebenskundelehrer/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung nach einer Regelstudienzeit von mehr als sechs Semestern einschließlich der Diplomabschlüsse nach dem Recht der DDR oder mit Diplomen i.S. der EG-Richtlinien 89/48/EWG und 92/51/EWG
- Referenten/Referentinnen, soweit nicht höher eingruppiert
- Leiter/innen von Einrichtungen/Projekten, soweit nicht als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eingruppiert

Gruppe 10*

Beschäftigte mit abgeschlossener Hoch- oder Fachhochschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und Tätigkeiten mit komplexer Verantwortung und besonderer Anforderungs- und Überwachungsfunktion oder einer hohen Verantwortung, die sich aus der inhaltlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit ergibt. Eine besondere Anforderungs- und Überwachungsfunktion liegt vor, wenn die/der Beschäftigte fachliche, betriebswirtschaftliche oder koordinierende Vorgaben zu treffen hat und in besonderer Weise Verantwortung für das Arbeitsergebnis anderer Mitarbeiter/innen trägt.

Beispiele:

- Lebenskundelehrer/innen mit Fachhochschulabschluss oder mit einem pädagogischen Fachschulabschluss als Lehrer/in unterer Klassen nach dem Recht der DDR
- Leiter/innen von Einrichtungen/Projekten, soweit nicht höher eingruppiert
- Kitaleiter/innen

*Protokollerklärungen zu den Gruppen 10 und 11:

1. In die Gruppe 11 sind höhergruppiert Lebenskundelehrer/innen mit Ausbildung nach Gruppe 10 – 1. Spiegelstrich – nach erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung am „Ausbildungsinstitut Lebenskunde“ des HVD.

2. [1]Lebenskundelehrer/innen ohne Ausbildung nach Gruppe 10 – 1. Spiegelstrich – sind im Wege der sinngemäßen Lückenfüllung in Gruppe 9 eingruppiert. [2]Nach erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung am „Ausbildungsinstitut Lebenskunde“ des HVD sind Lehrkräfte nach Satz 1 in Gruppe 10 höhergruppiert.

Gruppe 9

Beschäftigte mit abgeschlossener Fachhoch- oder Fachschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse erfordern sowie besonders schwierige Aufgaben umfassen. Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ergibt sich aus der Komplexität der Aufgabenbereiche und dem erhöhten Maß an Verantwortung für den Einsatz von Personal und Finanzen oder aus den geforderten Spezialkenntnissen.

Beispiele:

- Referenten/Referentinnen, soweit nicht höher eingruppiert
- Sozialarbeiter/innen/Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen mit besonders schwieriger Tätigkeit
- stellvertretende Kitaleiter/innen

Gruppe 8

Beschäftigte mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Fachschulausbildung oder entsprechender Ausbildung und Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie Anleitungs- und Kontrollfunktion oder in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern.

Beispiele:

- Sozialarbeiter/innen/Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen
- Betreuer/innen
- Pflegefachkräfte als Leiter/innen

Gruppe 7a

Beschäftigte mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit vergleichbarer Qualifikation und pädagogischen Tätigkeiten sowie Beschäftigte mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit vergleichbarer Qualifikation oder mit einschlägiger Ausbildung von mindestens dreijähriger Dauer und pflegerischen Tätigkeiten.

Beispiele:

- Erzieher/innen mit staatlicher Anerkennung
- stellvertretende Kitaleiter/innen ohne Leitungsaufgaben
- Ausbilder/innen, QMB, Pflegeberater/innen in der Sozialstation
- Krankenschwestern/Krankenpfleger
- Altenpfleger/innen
- Heilerziehungspfleger/innen

Gruppe 7

Beschäftigte mit einschlägiger Ausbildung von mindestens dreijähriger Dauer und Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse erfordern oder Anleitungs- und Überwachungsfunktionen beinhalten. Umfassende Fachkenntnisse sind nicht nur gründliche Fachkenntnisse, sondern erfordern eine Steigerung in Tiefe und Breite der Fachkenntnisse.

Beispiele:

- Finanzbuchhalter/innen
- Personalbuchhalter/innen

Gruppe 6

Beschäftigte mit einer mindestens zweieinhalbjährigen Ausbildung und mit einem Tätigkeitsbereich mit erhöhten Anforderungen. Die höheren Anforderungen ergeben sich aus erweiterten, gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen oder einem besonderen Maß an Verantwortung.

Beispiele:

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher/innen, die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung befinden und die für mindestens zwei Kinder (Bezugskinder) Eigenverantwortung tragen
- Personalbuchhalter/innen, soweit nicht höher eingruppiert
- Finanzbuchhalter/innen, soweit nicht höher eingruppiert
- Verwaltungsfachangestellte
- Betreuungsassistentinnen/Betreuungsassistenten

Gruppe 5

Beschäftigte mit einer auf das Aufgabengebiet bezogenen abgeschlossenen Ausbildung von mindestens zweijähriger Dauer oder mit einer vergleichbaren Qualifikation und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung befinden
- Verwaltungsangestellte
- Köchin/Koch
- Sozialassistentinnen/Sozialassistenten

Gruppe 4

Beschäftigte mit mindestens einjähriger abgeschlossener Ausbildung mit gehobenen Anforderungen oder Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden. Die gehobenen Anforderungen ergeben sich aus gründlichen fachlichen Kenntnissen.

Beispiele:

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern
- Alten-, Kranken- und Familienhelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung
- Hausmeister/in
- Küchenarbeiter/innen
- Verwaltungsangestellte mit einfachen Tätigkeiten

Gruppe 3

Beschäftigte mit mindestens einjähriger, abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit, oder Beschäftigte mit Tätigkeiten, die ein längeres fachliches Anlernen erfordern.

Beispiele:

- Alten-, Kranken- und Familienpflegehelfer/innen
- Mobilitätshelfer/innen
- Küchenhelfer/innen

Gruppe 2

Beschäftigte ohne spezielle Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten, die ein fachliches Anlernen erfordern.

Beispiel:

- Hauswirtschaftliche Hilfskräfte

Gruppe 1

Beschäftigte als Hilfskräfte für einfache Tätigkeiten, die eine kurze Einweisung erfordern.

Beispiele:

- Reinigungskräfte
- Botinnen/Boten
- Nachtwachen (ohne Verpflichtung zu pflegerischen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten als Präsenz-Wachen)

Anlage 2a
Allgemeine Entgelttabelle
Tabellenentgelt
Monatsbeträge in Euro

ab 1. Januar 2021

	Stufe						
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7
13	4.548,94	4.666,05	4.827,81	5.009,25	5.215,82	5.507,07	5.723,80
12	4.170,29	4.268,30	4.398,98	4.562,31	4.777,96	5.052,35	5.248,39
11	3.890,23	3.967,25	4.069,94	4.198,31	4.367,73	4.583,39	4.737,41
10	3.539,38	3.617,20	3.694,22	3.848,25	4.017,68	4.233,33	4.387,36
9	3.260,15	3.330,16	3.423,50	3.540,21	3.694,21	3.890,24	4.030,29
8	3.050,12	3.120,12	3.213,50	3.330,18	3.484,20	3.680,23	3.820,26
7a	2.735,74	2.988,28	3.103,59	3.217,11	3.366,97	3.445,76	3.464,04
7	2.771,27	2.841,27	2.902,29	3.018,96	3.172,97	3.369,01	3.509,03
6	2.376,42	2.439,42	2.523,46	2.628,52	2.767,14	2.943,63	3.069,68
5	2.280,00	2.336,00	2.410,70	2.504,02	2.627,25	2.784,06	2.896,09
4	2.209,99	2.258,98	2.324,36	2.406,03	2.513,90	2.651,14	2.749,18
3	2.069,93	2.111,95	2.167,99	2.238,01	2.330,45	2.448,10	2.532,14
2	1.929,91	1.968,44	2.019,77	2.083,93	2.168,65	2.276,42	2.353,46
1	1.842,48	1.898,40	1.946,36	2.001,50	2.058,25	2.120,28	2.186,50

Anlage 2b
Entgelttabelle der im Land Brandenburg beschäftigten Lebenskundelehrkräfte
Tabellenentgelt
Monatsbeträge in Euro

ab 1. Januar 2021

	Stufe						
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7
11	3.518,20	3.587,85	3.680,73	3.796,82	3.950,06	4.145,06	4.284,36
10	3.200,88	3.271,29	3.340,94	3.480,22	3.633,49	3.828,50	3.967,79

Anlage 2c
Entgelttabelle der im Land Berlin beschäftigten Lebenskundelehrkräfte
Tabellenentgelt
Monatsbeträge in Euro

ab 1. August 2021

	Stufe						
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7
11	3.954,70	4.032,99	4.137,37	4.267,87	4.440,10	4.659,33	4.815,91
10	3.598,03	3.677,13	3.755,43	3.912,00	4.084,25	4.303,48	4.460,05

Anlage 2d
Entgelttabelle der Abteilungen Jugend und Soziales
Tabellenentgelt
Monatsbeträge in Euro

ab 1. Januar 2021

	Stufe						
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7
13	4.520,24	4.636,60	4.797,34	4.977,64	5.182,91	5.472,32	5.687,68
12	4.143,98	4.241,36	4.371,22	4.533,52	4.747,80	5.020,46	5.215,27
11	3.865,68	3.942,22	4.044,26	4.171,81	4.340,17	4.554,46	4.707,51
10	3.517,05	3.594,37	3.670,91	3.823,97	3.992,32	4.206,62	4.359,67
9	3.239,57	3.309,14	3.401,89	3.517,87	3.670,90	3.865,69	4.004,86
8	3.030,88	3.100,43	3.193,22	3.309,16	3.462,21	3.657,00	3.796,15
7a	2.718,48	2.969,42	3.084,00	3.196,81	3.345,72	3.424,02	3.442,18
7	2.753,78	2.823,34	2.883,97	2.999,91	3.152,94	3.347,75	3.486,88
6	2.361,41	2.424,03	2.507,54	2.611,93	2.749,67	2.925,05	3.050,31
5	2.265,61	2.321,25	2.395,49	2.488,22	2.610,67	2.766,49	2.877,81
4	2.196,04	2.244,73	2.309,69	2.390,84	2.498,04	2.634,41	2.731,83
3	2.056,87	2.098,63	2.154,31	2.223,89	2.315,75	2.432,65	2.516,16
2	1.917,74	1.956,03	2.007,02	2.070,78	2.154,96	2.262,05	2.338,61
1	1.830,85	1.886,42	1.934,08	1.988,87	2.045,26	2.106,90	2.172,71

Anlage 2e
Entgelttabelle der Abteilung Humanistische Kindertagesstätten
Tabellenentgelt
Monatsbeträge in Euro

ab 1. Januar 2021

	Stufe						
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7
13	4.681,44	4.801,95	4.968,43	5.155,15	5.367,74	5.667,47	5.890,51
12	4.291,76	4.392,62	4.527,11	4.695,19	4.917,12	5.199,51	5.401,26
11	4.003,54	4.082,80	4.188,48	4.320,59	4.494,95	4.716,88	4.875,40
10	3.642,47	3.722,55	3.801,82	3.960,34	4.134,70	4.356,63	4.515,14
9	3.355,10	3.427,15	3.523,21	3.643,32	3.801,81	4.003,55	4.147,68
8	3.138,96	3.211,00	3.307,09	3.427,17	3.585,68	3.787,42	3.931,53
7a	2.815,42	3.075,31	3.193,98	3.310,81	3.465,03	3.546,12	3.564,94
7	2.851,98	2.924,03	2.986,82	3.106,89	3.265,38	3.467,14	3.611,24
6	2.445,63	2.510,48	2.596,96	2.705,07	2.847,74	3.029,36	3.159,08
5	2.346,40	2.404,03	2.480,92	2.576,95	2.703,78	2.865,15	2.980,44
4	2.274,35	2.324,78	2.392,06	2.476,10	2.587,12	2.728,35	2.829,26
3	2.130,22	2.173,46	2.231,13	2.303,20	2.398,33	2.519,40	2.605,89
2	1.986,12	2.025,78	2.078,60	2.144,63	2.231,81	2.342,72	2.422,01
1	1.896,14	1.953,70	2.003,05	2.059,80	2.118,20	2.182,03	2.250,19