

ASB - Tarifdokumentation	Abschlussdatum:	Inkrafttreten:
	23.04.2018	01.04.2018
Dieser Tarifvertrag ist eine Reproduktion des Originalvertrages. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist.		
In der Fassung des Änderungs-TV Nr. 4 vom 19.07.2023		

3. Manteltarifvertrag

vom 23. April 2018

für die Beschäftigten beim „ASB Landesverband Hessen e.V.“ (MTV-ASB-H)

gültig ab 01. April 2018

in der Fassung des

Änderungs-TV Nr. 4 vom 19.07.2023

**3. Manteltarifvertrag für
die Beschäftigten beim „ASB Landesverband Hessen e.V.“
vom 23. April 2018
(MTV-ASB-H)**

zwischen

dem „Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hessen e.V.“,
vertreten durch den Landesvorstand und die Landesgeschäftsführung,
der „Arbeiter-Samariter-Bund Wohnen und Pflege Lohfelden GmbH“,
vertreten durch die Geschäftsführung,
der „Arbeiter-Samariter-Bund Wohnen und Pflege Karben GmbH“,
vertreten durch die Geschäftsführung,
der „Arbeiter-Samariter-Bund Wohnen und Pflege Bad Emstal GmbH“,
vertreten durch die Geschäftsführung

einerseits

und

der „ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen,

andererseits

wird folgender 3. Manteltarifvertrag für die Beschäftigten beim ASB Landesverband Hessen e.V., bei der ASB Wohnen und Pflege Lohfelden GmbH, bei der ASB Wohnen und Pflege Karben GmbH und bei der ASB Wohnen und Pflege Bad Emstal GmbH (MTV-ASB-H) geschlossen:

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Grundsätze des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3 Arbeitsort / Versetzung	5
§ 4 Arbeitsvertrag / Personalakte	6
§ 5 Arbeitszeit.....	6
§ 6 Sonderformen der Arbeit im Rettungsdienst	7
§ 7 Holen aus dem Frei im Rettungsdienst/Pflege	9
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	9
§ 9 Arbeitszeitkonten	10
§ 10 Erholungsurlaub	10
§ 10a Regenerationstage.....	11
§ 11 Arbeitsbefreiung.....	12
§ 12 Urlaubsgeld.....	13
§ 13 Jahressonderzahlung	14
§ 14 Nachweispflicht und Entgelt im Krankheitsfall.....	15
§ 15 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	16
§ 16 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	17
§ 17 Anrechnung von Beschäftigungszeiten	18
§ 18 Betriebliche Altersversorgung	18
§ 19 Vermögenswirksame Leistungen	18
§ 20 Dienst und Schutzkleidung	19
§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	19
§ 22 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	19
§ 23 Arbeitspapiere/Zeugnis	20
§ 24 Ausschlussfrist	20
§ 25 Verhandlungsverpflichtung	21
§ 26 Ablösung bisheriger Tarifverträge/Übergangsregelungen.....	21
§ 27 Inkrafttreten/Kündigungsfrist	21
Anlage 1 Sonderregelung für Personal mit einfachsten ASB spezifischen Hilfstätigkeiten	22
Anhang 1 zu § 2 der „Sonderregelung für Personal mit einfachsten ASB-spezifischen Hilfstätigkeiten“	23
Anlage 2.....	24
Anlage 3.....	26
Anlage 4 zu § 8 Abs. 1 „Ausgleich für Sonderformen der Arbeit“	29
Anlage 5 zu § 18 Abs. 5 „Betriebliche Altersversorgung“	31

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nachfolgend Beschäftigte genannt, die in einem Arbeitsverhältnis zum ASB Landesverband Hessen e.V. stehen, sowie für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur ASB Wohnen und Pflege Lohfelden GmbH, zur ASB Wohnen und Pflege Karben GmbH oder zur ASB Wohnen und Pflege Bad Emstal GmbH stehen, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
- (2) Diese Regelungen gelten nicht für:
 - a. Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - b. Auszubildende, Schüler und Praktikanten
 - c. Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
 - d. Referentinnen und Referenten der Landesgeschäftsstelle

§ 2 Grundsätze des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle übertragenen Aufgaben und Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft, fachlich richtig und zeitgerecht auszuführen. ²Zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehört ebenso die Beachtung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften, soweit sie dem jeweiligen Tätigkeitsbereich der / des Beschäftigten betreffen.
- (2) ¹Zu den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gehört auch die Beachtung und Einhaltung der Satzung, Richtlinien und Ordnungen des ASB in der jeweils aktuellen Fassung und soweit diese für den Bereich des ASB Landesverband Hessen e.V. Gültigkeit haben. ²Dies gilt ebenso für die insgesamt und / oder in der jeweiligen Dienststelle gültigen Anweisungen und Ordnungen. ³Diese sind in der Dienststelle auszulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen.
- (3) Die Beschäftigten sind weiterhin zur aktiven und passiven Wahrung des Betriebsfriedens und zu einem kollegialen Verhalten gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Freiwillig Tätigen und Ehrenamtlichen sowie den Mitgliedern des ASB zur Loyalität gegenüber dem ASB verpflichtet.
- (4) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren. ²Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (5) ¹Bildung und lebenslanges Lernen sind der Schlüssel für qualifizierte Beschäftigte. ²Der ASB verpflichtet sich daher gegenüber den Beschäftigten die Teilnahme an gesetzlich vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, zu gewährleisten, wobei die Fortbildungszeit grundsätzlich als Vollarbeitszeit gewertet wird. ³Alle Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, sich weiter- und fortzubilden und die ihnen ergänzend vom ASB angebotenen Möglichkeiten aktiv zu nutzen und für einen erfolgreichen Abschluss der Maßnahme Sorge zu tragen. ⁴Dies gilt insbesondere für Tätigkeitsbereiche, für die durch gesetzliche oder vergleichbare Regelungen eine Fortbildungspflicht festgelegt ist.
- (6) ¹Der ASB Landesverband Hessen e.V. und damit alle seine Untergliederungen sind verpflichtet, gesetzliche und gleichartige Regelungen, insbesondere die gesetzlichen und sonstigen Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit sowie zur Gestaltung der

Arbeitsplätze, einzuhalten und – soweit notwendig – entsprechende Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe durchzuführen. ²Er hat grundsätzlich für seine Beschäftigten einzutreten, sie bei der Bewältigung besonderer persönlicher Notlagen soweit möglich zu unterstützen und ihnen bei der Abwehr unberechtigter interner wie externer Angriffe im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, insbesondere gegen ihre Person, Hilfestellung zu geben.

- (7) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der / des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (8) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die / den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie / er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln. ³Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (9) ¹Als Wohlfahrtsverband ist der ASB Landesverband Hessen e.V. überzeugt davon und sieht dies als besonders verpflichtend, stets in Übereinstimmung mit den für uns geltenden rechtlichen Vorgaben sowie nach unseren selbst auferlegten ethischen und moralischen Verpflichtungen zu handeln. ²Rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten ist daher eine Verpflichtung für Vorgesetzte und Beschäftigte des ASB Landesverband Hessen e.V.
- (10) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlichen oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 3 Arbeitsort / Versetzung

- (1) ¹Der Beschäftigungsort ist im Arbeitsvertrag zu benennen. ²Als Beschäftigungsort gelten alle im Arbeitsvertrag genannten Orte der Region, an denen die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen ist. ³Mit Beschäftigungsort im Rettungsdienst ist die im Arbeitsvertrag festgelegte Stammdienststelle, sowie weitere genannte Dienststellen gemeint. ⁴In der ambulanten Pflege gilt der Standort des jeweiligen Pflegedienstes als Beschäftigungsort, sowie weitere im Arbeitsvertrag benannte Standorte.
- (2) ¹Der / dem Beschäftigten kann aus betrieblichen Gründen mit ihrer / seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit an einem anderen Einsatzort in der Region zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden.
- (3) Die Beschäftigten des ASB sind verpflichtet, in Not- und Katastrophenfällen vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in die vertraglich vereinbarten Arbeitsgebiete fallen.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass ein Notfall und Katastrophenfall im Sinne dieses Tarifvertrags sich aus § 14 Arbeitszeitgesetz und ein Katastrophenfall aus § 24 HBKG ergibt.

§ 4 Arbeitsvertrag / Personalakte

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. ²Die / der Beschäftigte und der Arbeitgeber, sowie auf Anforderung der Betriebsrat erhalten je eine Ausfertigung. ³Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dieses einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) ¹Im Arbeitsvertrag sind die Beschäftigungsart und die Tätigkeit zu benennen. ²Hierzu zählen die Angaben des Leistungsbereichs bzw. in welchem Berufsfeld die Beschäftigung erfolgt.
- (3) ¹Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit keine kürzere Probezeit vereinbart wird. ²Dies gilt auch für befristet abgeschlossene Verträge. ³Der Arbeitsvertrag wird in der Regel unbefristet abgeschlossen. ⁴Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen können Arbeitsverträge auch befristet abgeschlossen werden. ⁵In diesen Fällen darf die Probezeit nicht mehr als die Hälfte der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses umfassen. ⁶Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beim ASB Landesverband Hessen e.V. entfällt die Probezeit.
- (4) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Auf Verlangen können sie Auszüge oder Kopien aus der Personalakte erhalten.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, der Beschäftigten beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.
- (2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtarbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
 - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
 - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- (3) ¹Bei Abwesenheiten durch Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung oder Arbeitsunfähigkeit dürfen den Beschäftigten weder ein Vorteil noch ein Nachteil entstehen. ²Demnach werden Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung und Arbeitsunfähigkeit mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit bewertet.
- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Der Betrachtungszeitraum bezieht sich jeweils auf eine Woche und nicht auf einzelne Tage.

- (5) ¹Die Lage der täglichen Arbeitszeit, Beginn und Ende sowie die Pausen, richten sich nach den dienstlichen Bedürfnissen. ²Soweit möglich, werden sie innerhalb der Dienststelle, bezogen aus den einzelnen Arbeitsplatz, oder durch die Dienstpläne festgelegt. ³Dies gilt auch für die Lage der Arbeitstage innerhalb der Woche.

- (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 Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, sollte der ASB Landesverband Hessen e.V. Einrichtungen oder Betriebsteile einrichten, in denen Bereitschaftsdienst erforderlich ist, werden zeitnah hierzu Tarifverhandlungen aufgenommen.

- (7) Soweit nicht dringende dienstliche Bedürfnisse dem entgegenstehen, soll jede/r Beschäftigte innerhalb von 52 Wochen an 24 Sonntagen und Samstagen, davon 12 zusammenhängend und zwar für den Zeitraum von dem Beginn der ersten Schicht am Samstag bis zum Beginn der letzten Schicht am Sonntag nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
- (8) ¹Pausen sind überwiegend im Zusammenhang zu nehmen. Die Pausenlänge beträgt bei einer Dienstzeit von mehr als 9 Stunden 45 Minuten und bei einer Dienstzeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten. ²Die Pausen können jeweils in einem Pausenkorridor mit Abschnitten von mindestens 15 Minuten genommen werden. ³Im Bereich Rettungsdienst werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. § 8 findet entsprechend Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 8:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Einrichtung von Pausenkorridoren von mindestens zwei Stunden zu vereinbaren. Bei einer Anwesenheitszeit von über neun Stunden sollen weitere Pausenkorridore ermöglicht werden.

- (9) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit befinden, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Die Vergütung für die Rufbereitschaft beträgt 12,5 v.H. der Stundenvergütung des jeweiligen, individuellen Tabellenentgelts und wird nicht über das Arbeitszeitkonto abgegolten.
- (10) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr.
- (11) ¹Soweit es die betrieblichen / dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die / der Beschäftigte am 24. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 15 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (12) Auf Antrag der / des Beschäftigten kann im Arbeitsvertrag eine geringere regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden.

§ 6 Sonderformen der Arbeit im Rettungsdienst

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf bis zu 12 Stunden täglich, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt.
- (2) Im Jahr 2018 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Arbeitsbereitschaft 48 Stunden.

- ab dem 01. Januar 2019 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Arbeitsbereitschaft 46 Stunden.
- ab dem 01. Januar 2020 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Arbeitsbereitschaft 44 Stunden.

Unter der Voraussetzung des Arbeitsschutzgesetzes und in Verbindung mit § 2 Abs. 6 werden folgende flankierende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten vereinbart:

a. Für den Dienstplan gelten folgende Vorgaben:

- Nach einem Nachdienst sollen längere Ruhephasen gewährt werden
- Bevorzugt wird in einem 3-Schichtsystem die Vorwärtsrotation (Früh, Spät, Nacht)
- Geblockte Wochenendfreizeiten sollen gewährt werden

b. Auf Antrag gilt für Beschäftigte, die das 56. Lebensjahr erreicht haben, eine wöchentliche Höchstarbeitsgrenze von 48 Stunden. Bei Zwölfstundenschichten gilt für diese Beschäftigten, dass sie max. 4 x 12 Stunden in einer Woche arbeiten können.

Protokollerklärung zu Buchstabe b:

Die Regelung dient dem Ausgleich für altersbedingte Leistungsminderungen, die nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen durch den ununterbrochenen Einsatz im Wechselschichtdienst verursacht werden.

(3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ist ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

(4) ¹Beschäftigte, die in ihrem Dienst in vollständig angelegter Schutz-/Dienstkleidung antreten und beenden und deshalb ihre Schutz-/Dienstkleidung bereits vor Dienst/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten pro Dienst/Schicht, für den/die Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 15 Minuten gewährt. ²Im Einvernehmen mit dem Beschäftigten kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. ³Diese Zeiten sind keine Zeiten im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz. ⁴Diese Zeitgutschrift erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstkleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird. ⁵Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder -übergabe mit abgegolten.

⁶Beschäftigte, die eine günstigere Regelungen zur pauschalen Zeitgutschriften für Umkleidezeiten und Zeiten zur Schichtübernahme und/oder -übergabe in bei Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung – bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen haben bleiben hiervon unberührt. ⁷Für die Beschäftigten die ungünstigeren Regelungen in - bei Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung – bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen werden durch diese tarifliche Regelung ersetzt.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Die Zeitgutschriften bzw. Vergütungen nach dieser Regelung erfolgen nur für tatsächlich geleistete Dienste. Dies gilt nicht, soweit die Zeiten betrieblich als Teil der dienstplanmäßigen Sollarbeitszeit behandelt oder mit Zahlung fester monatlicher Pauschalbeträge vergütet werden.

- (5) ¹Nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags wird der derzeitige Status Quo hinsichtlich der ermittelten Arbeitsbereitschaften pro Wache für den Zeitraum bis zum 30.06.2024 festgeschrieben. ²Es gilt der Grundsatz Vollarbeitszeit bleibt Vollarbeitszeit und Arbeitsbereitschaft bleibt Arbeitsbereitschaft. ³Bis zum 30.06.2024 haben die Betriebsparteien Zeit, ein neues Bewertungssystem zu entwickeln und eine Bewertung vorzunehmen. ⁴Bei Vorhalteerhöhungen finden die durchschnittlichen Arbeitsbereitschaften der Wachen Anwendung.
- (6) ¹Im Rahmendienstplan werden dienstplanmäßige Vertretungen eingerichtet und gekennzeichnet. ²Werden Beschäftigte 96 Stunden vor dem Einsatz nicht zur Arbeit herangezogen, haben die Beschäftigten einen dienstplanmäßig freien Tag. ³Dienstplanmäßige Vertretungen sind, soweit sie aufgrund langfristiger Erkrankung, Urlaub oder anderer betrieblicher Gründe belegbar sind, bereits im aktualisierten Monatsdienstplan mit dem jeweiligen Dienst ausgewiesen. ⁴Eine Umwidmung von dienstplanmäßiger Vertretung in Rufbereitschaft ist nicht zulässig.
- (7) ¹Im Rahmendienstplan festgeschriebene flexible Dienste werden auf maximal 33 % aller Dienste begrenzt. ²Zu den flexiblen Diensten gehören Rufbereitschaft sowie die dienstplanmäßige Vertretung.

§ 7 Holen aus dem Frei im Rettungsdienst/Pflege

- (1) ¹Die Beschäftigten, die einen dienstplanmäßig freien Tag haben, können nicht zum Dienst herangezogen werden. ²Im Falle einer freiwilligen Übernahme eines Dienstes erhalten die Beschäftigten, pro zusätzlichem Dienst eine Zulage in Höhe von 75 € brutto.
- (2) ¹Der dienstplanmäßige frei Tag muss in einem Zeitraum von vier Wochen nachträglich gewährt werden. ²Dieser ist im Dienstplan zu kennzeichnen.
- (3) ¹Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, Anfang 2020 die Umsetzung zu überprüfen. ²Hier gilt insbesondere die Prüfung der Einhaltung des Abs. 2 erster Satz.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Die/der Beschäftigte erhält – neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung – Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen gemäß den Stundensätzen der Anlage 4 auch bei Teilzeitbeschäftigten je Stunde:

Mehrarbeitszuschlag	Verweis auf Anlage 2 § 10 Abs. 13
Für Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr	3,10 Euro je Stunde
Sonntagsarbeit von 0:00 Uhr – 24:00 Uhr	40 %
Feiertagsarbeit von 0:00 Uhr – bis 24:00 Uhr auch an Ostersonntag und Pfingstsonntag	40 %
Arbeiten am 24. und 31. Dezember von 14:00 Uhr – 24:00 Uhr	40 %

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Die Stundensätze orientieren sich an der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Stundensätze wurden im Rahmen der Überleitung zum Jahr 2019 aus der bis dato gültigen Entgelttabelle übernommen.

³Treffen mehrere Zeitzuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(2) ¹Wird die regelmäßige Arbeitszeit sowohl in Tag- bzw. Früh- und Spätdienst, als auch in der Nachtschicht geleistet, wird eine Wechselschichtzulage in Höhe von 125,00 Euro pro vollem Kalendermonat gewährt. ²Sie wird gewährt, wenn der Anteil der gemäß § 5 Abs. 10 geleisteten Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums von § 5 Abs. 4, mehr als 10 v. H. der Arbeitszeit als Anwesenheitszeit gewertet wird.

(3) Die Zuschläge werden mit der Vergütung des zweiten Monats nach Fälligkeit ausgezahlt.

§ 9 Arbeitszeitkonten

Die Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag gilt solange fort, bis die Tarifvertragsparteien eine andere tarifliche Regelung vereinbart haben.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) ¹Jede/r Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. ²Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das volle Kalenderjahr, so berechnet sich der Urlaubsanspruch mit 1/12 des Anspruchs pro Kalenderjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ³Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechs Monaten Beschäftigung erworben.

(2) ¹Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage pro Kalenderjahr. Bestehen höhere Urlaubsansprüche bleiben diese erhalten (Besitzstand). ²Ab dem 20. Jahr der Betriebszugehörigkeit erhalten Beschäftigte einen zusätzlichen Urlaubstag. ³Im Rahmen der Übergangsregelung gilt abweichend: Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2019 eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht haben, erhalten einen Urlaubstag mehr, von 20 Jahren erreichen, erhalten zwei Urlaubstage mehr und von 25 Jahren erreichen, erhalten drei Urlaubstage mehr.

⁴Der Urlaubsanspruch richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit gemäß § 17, die/der Beschäftigte zu Beginn des Jahres erreicht hat, letztmalig wirksam zur Urlaubsberechnung zum 01. Januar 2020. ⁵Der Urlaubsanspruch darf bei einer 5-Tage-Woche 34 Tage nicht überschreiten.

⁶Tabelle zur Verteilung der Arbeitstage auf mehr oder weniger als 5 Tage

Anspruch/Arbeitstage pro Woche	1	2	3	4	5	6
30	6	12	18	24	30	36
31	6	12	19	25	31	37
32	6	13	19	26	32	38
33	7	13	20	26	33	40
34	7	14	20	27	34	41

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Beschäftigte im Sinne eines Bestandspersonals sind alle Beschäftigten des ASB mit einem Firmeneintritt vor dem 01. August 2013. Für diesen Personalkreis gelten im Sinne einer Besitzstandswahrung die Regelungen des § 10 Abs. 2 MTV-ASB-H, die letztmalig zur Urlaubsanspruchsberechnung zum 01. Januar 2014 zur Anwendung kommen. Die zu diesem Zeitpunkt erreichten Urlaubsansprüche bestehen als Basis fort. Auch hier beträgt der Mindesturlaubsanspruch 30 Tage.

⁷Bruchteile von Arbeitstagen werden aufgerundet, soweit sie mindestens einen halben Tag betragen. Kleine Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

(3) Pro Kalenderjahr ist mindestens einmal ein zusammenhängender Erholungsurlaub von zehn Urlaubs-/Arbeitstagen zu gewähren, soweit ein entsprechend hoher Urlaubsanspruch besteht.

(4) ¹Für die Zeit des Erholungsurlaubs erhält die/der Beschäftigte Entgelt, das sich gemäß der Vergütung nach § 15 bemisst. ²Zusätzlich erhält die/der Beschäftigte pro Urlaubstag einen Zuschlag zur Abgeltung des Anspruchs bezüglich des Durchschnittsverdienstes (Urlaubsentgelt). ³Der Zuschlag wird gezahlt in Höhe des arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts der ausgezahlten Zuschläge nach § 8 Abs. 2 und Abs. 3 der letzten drei Monate.

⁴Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine drei Monate, so ist entsprechend der zurückliegende Gesamtzeitraum zu berechnen. ⁵Der Zuschlag wird gemäß § 16 Abs. 1 gewährt. ⁶Die nach dieser Regelung gezahlten Zuschläge, sowie die jährlichen Urlaubstage werden bei der Berechnung des Durchschnittssatzes nicht berücksichtigt.

(5) ¹Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit der Maßgabe, dass Erholungsurlaub, der nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden konnte, auf schriftlichen Antrag auf die ersten vier Monate des folgenden Kalenderjahres übertragen wird. ²Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten vier Monaten des Kalenderjahres angetreten werden.

§ 10a Regenerationstage

(1) ¹Beschäftigte in den Kitas, die in die Entgeltgruppe PD eingruppiert sind, sowie Beschäftigte in den Schülerbetreuungen, die in den Entgeltgruppen AL und PD eingruppiert sind haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15 (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Satz 1:

¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 15 Abs. 1 S. 1 genannten

Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 14 Abs. 4 und 5), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) ¹In Betriebsteilen (Kitas, Schulen usw.) mit regelmäßig festgelegten Schließtagen werden die Regenerationstage als Schließtage umgesetzt, an denen die Beschäftigten des Betriebsteils arbeitsbefreit sind. ²Über die Lage der Schließtage entscheiden die Arbeitsteams in den jeweiligen Betriebsteilen. ³Beschäftigte, die an einem oder mehreren festgelegten Schließtag(en) regelmäßig nicht arbeiten, können die ihnen zustehenden Regenerationstage entsprechend den Regelungen in Absatz 3 beantragen.
- (3) ¹In Betriebsteilen ohne regelmäßig festgelegte Schließtage gilt Folgendes: ²Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ³Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung über das jeweils gültige Dienstplanungsprogramm gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ⁴Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. April des Folgejahres.

Protokollerklärungen zu § 10a:

1. Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.
2. § 10a gilt nicht für Beschäftigte nach § 1 Abs. 2 in der jeweils gültigen Fassung des 3. Manteltarifvertrages.

§ 11 Arbeitsbefreiung

- (1) Die/der Beschäftigte hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei Erkrankung des Kindes nach Maßgabe des § 45 Sozialgesetzbuch V.
- (2) ¹Die/der Beschäftigte hat Anspruch auf Befreiung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung gemäß § 15 in folgenden Fällen, soweit eine Erledigung außerhalb der Arbeitszeit, nicht möglich ist

- zur Erfüllung der staatsbürgerlichen Pflichten,
- zur Wahrnehmung amtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten veranlasst sind.

²Soweit ein Anspruch auf Erstattung der Vergütung gegenüber einem Dritten besteht, geht dieser automatisch auf den ASB über, wobei die/der Beschäftigte verpflichtet ist, diesen geltend zu machen.

- (3) ¹Unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 15 und § 8 wird die/der Beschäftigte von der Arbeitsleistung aus folgenden Anlässen freigestellt:

- Standesamtliche Eheschließung oder im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes der/des Beschäftigten zwei Arbeitstage
- Geburt eines Kindes der/des Beschäftigten zwei Arbeitstage
- Silberhochzeit der/des Beschäftigten ein Arbeitstag
- Umzug der/des Beschäftigten ein Arbeitstag
- Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder eines Kindes der/des Beschäftigten zwei Arbeitstage
- Tod der Eltern/Großeltern der/des Beschäftigten ein Arbeitstag

²Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht nur, wenn die/der Beschäftigte am Tag des Ereignisses dienstplanmäßig Arbeit zu leisten hat und nicht aus anderen Gründen – z.B. Urlaub, Krankheit – von der Arbeitsleistung befreit ist. ³Bei der Gewährung der Befreiung sind die dienstlichen Belange, insbesondere die Aufrechterhaltung der Dienstbereitschaft, zu berücksichtigen.

- (4) ¹Zur Teilnahme an Sitzungen von Bundes- oder Landesfachkommissionen der ver.di können Beschäftigte unter Fortzahlung der Bezüge nach § 15 auf Anforderung der Gewerkschaft ver.di von der Arbeit freigestellt werden. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und zur Sitzung der ver.di Tarifkommission wird die Anforderung der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge nach § 15 gewährt. ³Darüberhinausgehende Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Tätigkeit kann im Einzelfall auf Anforderung der Gewerkschaft ver.di gewährt werden. ⁴Hierzu bedarf es jeweils einer Vereinbarung.

§ 12 Urlaubsgeld

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er/sie
- a. am 01. Juli in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht
 - b. mindestens seit dem 01. Januar des jeweiligen Jahres beim ASB beschäftigt ist.

²Das Urlaubsgeld beträgt abhängig von der Entgeltgruppe, bezogen auf den Stichtag 01. Juli, für Beschäftigte der:

Entgelttabelle Pflege

In der Entgeltgruppe AH 2	bis einschließlich Entgeltgruppe AH 7	335 Euro
In der Entgeltgruppe AH 8	bis einschließlich Entgeltgruppe AH 11	257 Euro

Entgelttabelle Rettungsdienst

In der Entgeltgruppe RD 3	bis einschließlich Entgeltgruppe RD 6	335 Euro
In der Entgeltgruppe RD 7	bis einschließlich Entgeltgruppe RD 12	257 Euro

Entgelttabelle pädagogischen Bereich

In der Entgeltgruppe PD 3	bis einschließlich Entgeltgruppe PD 6	335 Euro
In der Entgeltgruppe PD 7	bis einschließlich Entgeltgruppe PD 14	257 Euro

Entgelttabelle allgemeiner Teil

In der Entgeltgruppe AT 2	bis einschließlich Entgeltgruppe AT 6	335 Euro
In der Entgeltgruppe AT 7	bis einschließlich Entgeltgruppe AT 11	257 Euro

Beschäftigte, die unter die Anlage 1 dieses Manteltarifvertrags fallen, erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 130,20 Euro

Beschäftigte, die nach dem Entgelttarifvertrag eingruppiert sind, erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von mindestens 130,20 Euro

- (2) ¹Ruht das Arbeitsverhältnis zwischen dem 01. Januar und dem 01. Juli eines Jahres, so erhält die/der Beschäftigte 1/6 des Urlaubsgeldes für jeden Monat des Kalenderjahres, für den mindestens 15 Kalendertage Gehaltsanspruch bestand. ²Die Auszahlung erfolgt mit der Vergütung für den Monat Juli.

§ 13 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 01. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten 100 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. ²Entgelt in diesem Sinne sind das Tabellenentgelt, Funktionszulage und persönliche Zulagen. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Abs. 13.2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch dreigeteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Beschäftigungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume einer Arbeitsunfähigkeit für die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen durch den Arbeitgeber bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- a. Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Die Verminderung unterbleibt, für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen:
- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat; in denen der Arbeitgeber Krankenbezüge gezahlt hat.

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

§ 14 Nachweispflicht und Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist die/der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- (2) ¹Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ²Der Arbeitgeber ist berechtigt im Einzelfall die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ³Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.
- (3) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 15. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Abs. 3 S. 1:

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

- (4) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gem. Abs. 3 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge vermindert Entgelt im Sinne des § 15 (mit Ausnahme der Leistung nach § 19 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 16 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (5) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit nach § 17
- von mehr als einem Jahr längsten bis zum Ende der 13. Woche und
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
 - von mehr als drei Jahren ab dem 01. Januar 2020, längstens bis zum Ende der 29. Woche

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

- (6) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus

gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der/des Beschäftigten finanziert ist.

³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Abs. 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Abs. 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch.

⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der/des Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Protokollerklärung zu den Absätzen 4 bis 6 aus Anlass der Einführung eines Krankengeldzuschusses zum 01. Januar 2019:

Die Absätze 4 bis 6 geltend auch für Beschäftigte, die über den 31. Dezember 2018 hinaus erkrankt sind. Sie erhalten den Krankengeldzuschuss nach der Maßgabe der Absätze 4 – 6 ab dem 01. Januar 2019. Bei Berechnung der Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses geltend die Fristen des Abs. 5 für das Jahr 2018 entsprechend.

Beispiel:

Eine/r seit dem 01. August 2017 in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehende/r Beschäftigte/r erkrankt am 01. November 2018 auf Dauer. Sie/Er erhält Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes für sechs Wochen in 2018. Ein Krankengeldzuschuss steht im Jahr 2018 nicht zu. Ab 01. Januar 2019 steht der/dem Beschäftigten ein Krankengeldzuschuss zu und zwar bis zum Ende der 13. Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 01. November 2018.

§ 15 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 5 Abs. 11, § 14 Abs. 1, §§ 10 und 11 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeiträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in festen Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Mehrarbeit gezahlte Entgelt sowie Jahressonderzahlungen.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen.

Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums.

Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 16 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Auszahlung der monatlichen Vergütung erfolgt jeweils zum 15. des Monats bargeldlos durch eine Überweisung. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 15 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt fällig.

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

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

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Abs. 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 17 Anrechnung von Beschäftigungszeiten

¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn diese unterbrochen ist. ²Wechseln Beschäftigte von ASB Tochtergesellschaften werden diese Zeiten anerkannt.

§ 18 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Alle Beschäftigten des ASB LV Hessen e.V. haben, als Ergänzung zur Altersversorgung durch die Rentenversicherung nach SGB VI, Anspruch auf Leistungen des ASB für eine betriebliche Altersversorgung, soweit
 - ihr Arbeitsverhältnis unbefristet abgeschlossen ist, sowie
 - es sich um das steuerrechtliche Erstarbeitsverhältnis handelt und
 - das Arbeitsverhältnis der Rentenversicherungspflicht mit eigenen Beträgen der/des Beschäftigten unterliegt und
 - das Arbeitsverhältnis zum Stichtag – je 01. Januar und 01. Juli eines Jahres – mindestens seit einem Jahr ununterbrochen besteht und ungekündigt ist.
- (2) Geringfügig Beschäftigte i.S. § 8 SGB IV haben keinen Anspruch auf Leistungen des ASB zu der betrieblichen Altersversorgung.
- (3) ¹Die/der Beschäftigte hat die Möglichkeit, im Rahmen einer Gehaltsumwandlung auf Teile seines tariflichen Entgelts zu verzichten, um diese einer zusätzlichen arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge zuzuführen. ²Zu diesem Zweck hat der ASB via Gruppenvertrag eine Pensionskasse/Direktversicherung eingerichtet, welche für die Gehaltsumwandlung der obligatorische Durchführungsweg ist.
- (4) Die weiteren Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sind ob ihres Umfangs ausgegliedert in der Anlage 3 zu diesem Manteltarifvertrag.
- (5) Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich aus Anlage 5.

§ 19 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) ¹Zusätzlich erhält die/der Beschäftigte einen Zuschuss zur Vermögensbildung, soweit nachgewiesen wird, dass eine Anlage gemäß dem jeweils gültigen Vermögensbildungsgesetz erfolgt. ²Der Zuschuss beträgt einheitlich 27,50 Euro pro Monat, soweit die vereinbarten Arbeitszeit mindestens 19 Stunden pro Woche beträgt, ansonsten 13,50 Euro pro Monat.
- (2) ¹Der in Abs. 1 genannte Arbeitgeberzuschuss kann auf Wunsch der/des Beschäftigten durch Gehaltsumwandlung zur Altersvorsorge im Rahmen des ASB Pensionskasse verwandt werden. ²Dies gilt auch für Beschäftigte, die bereits Gehaltsbestandteile in die beim ASB bestehende Pensionskasse im Rahmen der Gehaltsumwandlung einzahlen.
- (3) ¹Die/der Beschäftigte ist verpflichtet dem ASB den Beginn einer Anlage, ihr Ende oder einen Wechsel mindestens ein Monat vor dem Wirksamwerden schriftlich unter Angabe aller notwendigen Daten und Beifügen der Bescheinigung des Anlageinstituts mitzuteilen. ²Dazu gehört insbesondere eine Bescheinigung über die Anlageart und den maßgeblichen Spar-Zulagesatz. ³Bei Einzahlung in die Pensionskasse genügt die Mitteilung durch die/den Beschäftigte/n dass der VWL-Zuschuss den Beitrag zur Pensionskasse erhöhen soll.

§ 20 Dienst und Schutzkleidung

Im Rettungsdienst und in der ambulanten Pflege wird die gesetzliche vorgeschriebene Dienst und Schutzkleidung vom Arbeitgeber gestellt und bezahlt.

§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a. mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) 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.

- (3) ¹Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ²Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ³Liegt 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.

⁴Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird;

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

⁵Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. 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 dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 S. 2 bestimmten Ärztin/Arztes.

²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

§ 22 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis einer/s Beschäftigten kann mit einer Frist von drei Monaten zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 2. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Abs. 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn ein/e Beschäftigter zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

§ 23 Arbeitspapiere/Zeugnis

- (1) Jede/jeder Beschäftigte erhält jährlich die gesetzlich vorgeschriebenen Papiere zum Jahresverdienst und zur Sozialversicherung durch die Dienststelle. De/er ist verpflichtet, ihrer/seiner Dienststelle die notwendigen Unterlagen zur Ermittlung der gesetzlichen Abzüge bei der Vergütungsberechnung und sonstige zur Feststellung der maßgeblichen Vergütung notwendigen Unterlagen unaufgefordert vorzulegen.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (3) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (4) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (5) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 2 bis 4 sind unverzüglich auszustellen.

§ 24 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche 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, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- (2) ¹Der/dem Beschäftigten steht keinerlei Zurückbehaltungs- oder Aufrechnungsrecht von oder an Gegenständen aus dem Eigentum des ASB bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. ²Alle Gegenstände und Unterlagen aus dem Eigentum des ASB sind anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert zurückzugeben.

§ 25 Verhandlungsverpflichtung

- (1) Der ASB Landesverband Hessen e.V. verpflichtet sich bei Aus-, Um- und Neugründungen von und in Tochtergesellschaften mit der Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag zu verhandeln, sofern noch keiner vorliegt.
- (2) ¹Diese Verhandlungszusage gilt auch für die Tochter „ASB Hessen Service GmbH“. ²Die Tarifvertragsparteien streben an, im dritten Quartal 2019 die Tarifverhandlungen aufzunehmen.
- (3) ¹Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zur Neufassung des § 10 Anlage 2 und zur Neustrukturierung der Arbeitszeitkonten sowie der Überstundenregelungen bis zum 31.12.2023. ²Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zu prüfen, ob die Einrichtung eines insolvenzgeschützten Langzeitkontos möglich ist.

§ 26 Ablösung bisheriger Tarifverträge/Übergangsregelungen

- (1) ¹Der Manteltarifvertrag Nr. 2 vom 11. März 2005 wird mit Wirkung vom 01. Januar 2015 wieder in Kraft gesetzt und mit Wirkung zum 01. April 2018 durch den 3. Manteltarifvertrag für die Beschäftigten bei „ASB Landesverband Hessen e.V.“ vom 23. April 2018 ersetzt. ²Abweichend von Satz 1 finden die Absätze 5 bis 13 des § 10 des Manteltarifvertrages Nr. 2 weiter Anwendung, diese Regelung ist mit der Anlage 2 diesem Tarifvertrag beigefügt.
- (2) Die „Zusatzvereinbarung zum 2. Manteltarifvertrag zwischen dem ASB Landesverband Hessen e.V. und ver.di vom 22. November 2006“ findet ab dem 01. Januar 2019 keine Anwendung.

§ 27 Inkrafttreten/Kündigungsfrist

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2018 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 14 Abs. 4 bis 6 mit Wirkung vom 01. Januar 2019 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.
- (3) Diesem Tarifvertrag ist die „Sonderregelung für das Personal mit einfachsten ASB spezifischen Hilfstätigkeiten“ als Anlage 1 beigefügt.

Frankfurt am Main, 23. April 2018

für den
Arbeiter-Samariter-Bund
Landesverband Hessen e.V.

für die
vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)

Anlage 1 Sonderregelung für Personal mit einfachsten ASB spezifischen Hilfstätigkeiten

§ 1 Geltungsbereiche

(1) ¹Vom persönlichen Geltungsbereich dieser Vereinbarung sind folgende Personen umfasst:

- a) Schüler, Studenten, Rentner sowie
- b) Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder anderweitig sozialversicherungspflichtig abgesichert sind und eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nebenberuflich ausüben.

²Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie durchschnittlich nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten in Anspruch nimmt.

³Vom sachlichen Geltungsbereich sind einfachste Hilfstätigkeiten umfasst:

- Fahrdienste außerhalb des Rettungsdienstes
- Menüservice (Essen auf Rädern)
- Hauswirtschaftliche Versorgung in der häuslichen Umgebung des zu Pflegenden
- Besuchs- und Besorgungsdienste z.B. in der Nachbarschaftshilfe

§ 2 Entgelt

Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Entgelt. Das Entgelt besteht aus einem Stundensatz pro geleisteter Arbeitsstunden. Die Stundensätze bemessen sich nach Anlage 1.

Protokollnotiz zu § 2:

Eine Eingruppierung gemäß § 2 ETV-ASB-H findet nicht statt.

§ 3 Inkrafttreten/Laufzeit

- (1) Diese Sonderregelung tritt am 01. April 2018 in Kraft.
- (2) Sie kann erstmalig zum 31. Dezember 2019 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Jahres gekündigt werden.
- (3) Die Anlage 1 zu § 2 kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31. Dezember 2019, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Anhang 1 zu § 2 der „Sonderregelung für Personal mit einfachsten ASB-spezifischen Hilfstätigkeiten“

gültig ab 01. Januar 2022

Stufe 1	
12,00 Euro	

Anlage 2

zum 3. Manteltarifvertrag für Beschäftigte beim ASB Landesverband Hessen e.V. vom 23. April 2018 (MTV-ASB-H)

§ 10 Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum, Arbeitszeitkonto, Mehrarbeit

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird für die Arbeitszeit ein mitarbeiterbezogenes Jahresarbeitszeitkonto geführt.

- ~~(1) Die Jahressollarbeitszeit beträgt 2000 Stunden für Vollbeschäftigte bei durchschnittlich 38,5 Stunden pro Kalenderwoche. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die Jahresarbeitszeit um 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (7,7 Std.). Bei Abwesenheiten durch Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung oder Arbeitsunfähigkeit darf dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin weder Vorteil noch Nachteil entstehen. Demnach werden Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung und Arbeitsunfähigkeit mit der Dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit dem Jahresarbeitszeitkonto als wie geleistet gutgeschrieben.~~
- ~~(2) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ergibt sich aus den gesetzlichen Vorschriften. Die durchschnittliche Höchstanzwesenheitszeit darf auch bei Ableistung von Arbeitsbereitschaft 48 Stunden nicht überschreiten (§ 11 [1]).~~
- ~~(3) Die jährliche Höchstarbeitszeit an angerechneten Stunden beträgt 2280 Stunden.~~
- ~~(4) Bei Festlegung von Mehr- und/oder Minderarbeitszeiten ist in der Reihenfolge: Freiwilligkeit, soziale Komponente, Stand des Arbeitszeitkontos zu verfahren.~~
- (5) ¹Der Höchststand des Arbeitszeitkontos beträgt plus 280 Stunden und der Niedrigstand zum Stichtag 31. Dezember beträgt minus 50 Stunden gegenüber dem Sollstand. ²Im Verlaufe des Kalenderjahres kann der Niedrigstand maximal minus 90 Stunden betragen. ³Minusstunden, die den Niedrigstand von minus 50 Stunden zum Stichtag 31. Dezember übersteigen, verfallen zu Lasten den ASB.
- (6) ¹Salden auf dem Arbeitszeitkonto können von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zum jeweiligen Stichtag 30. Juni und 31. Dezember des Jahres in AZK-Tage umgewandelt werden, soweit ein Stand von 40 Stunden erhalten bleibt. ²Dabei gelten für die in AZK-Tage umgewandelten Arbeitszeitkonten-Salden keine Verfallfristen. ³Die Anzahl der AZK-Tage nach dieser Bestimmung und der Anspruch nach § 14 dieses Tarifvertrages dürfen zusammen jedoch die Summe von 90 Tagen nicht überschreiten.
- (7) ¹Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto sind grundsätzlich über Freizeit auszugleichen. ²In begründeten Einzelfällen kann in Absprache mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und mit Zustimmung des Betriebsrates eine finanzielle Abgeltung erfolgen.
- (8) ¹Ab dem 61. Lebensjahr kann auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ein Ansparen von Mehrstunden oberhalb von 280 Stunden erfolgen, um zusammenhängende Freizeitblöcke am Ende des Erwerbslebens zu ermöglichen. ²Die Beschränkung der Ziff. 6 gilt in diesem Falle nicht. Alternativ kann die Verrechnung zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen.

- (9) Der Kontostand wird monatlich der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und dem Betriebsrat unaufgefordert mitgeteilt.
- (10) Tritt während der Abgeltung der AZK-Tage eine Arbeitsunfähigkeit ein, so ist zu verfahren wie bei Arbeitsunfähigkeit während des gesetzlichen Jahresurlaubes, jedoch ohne Anspruch auf Urlaubsentgelt; der Anspruch auf gewandelte und zur Abgeltung genehmigter AZK-Tage geht durch die Arbeitsunfähigkeit nicht unter.
- (11) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das angesammelte Zeitguthaben bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. ²Reicht die Zeit nicht aus, das Arbeitszeitkonto auszugleichen, wird das restliche Zeitguthaben ausgezahlt. ³Dabei ist die Stundenvergütung zugrunde zu legen. ⁴Bei Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.
- (12) ¹Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen zum Arbeitszeitkonto jeweils anteilig im entsprechenden Verhältnis Vollarbeitszeit zur vereinbarten Arbeitszeit. ²Auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers kann mit dem Arbeitgeber eine niedrigere bzw. im Fall der Zustimmung des Betriebsrates auch eine höhere wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden.
- (13) ¹Mehrarbeitszuschläge werden unter Berücksichtigung eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten/13 Wochen, quartalsweise ab einer Arbeitszeit von 500 Stunden (Quartalssumme der Jahresarbeitszeit) fällig und grundsätzlich dem Arbeitszeitkonto als Zeitguthaben gutgeschrieben. ²Der Mehrarbeitszuschlag pro Stunde beläuft sich auf 25 % für jede 500 Stunden übersteigende Stunde für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen X bis einschließlich III und 15 % für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen II bis einschließlich I. ³Der Mehrarbeitszuschlag von 25 % für jede 500 Stunden übersteigende Stunde wird nicht fällig und nicht dem Arbeitszeitkonto als Zeitguthaben gutgeschrieben, wenn die Quartalssumme der Jahresarbeitszeit (500 Stunden) allein auf Grund der Sollarbeitszeit überschritten wird.

Anlage 3

zum Manteltarifvertrag für Beschäftigte beim ASB Landesverband Hessen e.V. vom 23. April 2018 (MTV-ASB-H)

Zu § 18 „Betriebliche Altersversorgung“

1. Versorgungsform und Versorgungspartner

1.1.¹Die betriebliche Altersversorgung wird als Direktversicherung im Rahmen einer Gruppenversicherung, durch einen entsprechenden Vertrag zwischen dem ASB LV Hessen e.V. und einem geeigneten Unternehmen/Versorgungspartner, gewährt.²Alle Tarife in der kapitalbildenden betrieblichen Altersvorsorge entsprechen den Anforderungen des § 100 EStG.³Damit sind auch die Tarife für die freiwillige Entgeltumwandlung der MA erfasst.⁴Die Auswahl des Unternehmens obliegt dem ASB, wobei er nach Leistungskriterien die Entscheidung trifft.⁵Er ist berechtigt aus wichtigem Grund jederzeit einen Wechsel des Versorgungspartners vorzunehmen.

1.2.¹Der ASB ist alleiniger Versicherungsnehmer und Vertragspartner gegenüber dem Versorgungspartner.²Eine Kündigung des resultierenden Einzelversicherungsvertrages durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter als Versicherte/m ist während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und ansonsten vor Vollendung des 60. Lebensjahres, und zwar auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgeschlossen.³Das Kündigungsverbot gilt auch bei einer Übertragung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag auf die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres.

1.3. Evtl. anfallende Steuern und/oder Abgaben sowie Sozialversicherungsbeiträge in Folge einer vertragswidrigen Kündigung der Versicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem ASB trägt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter.

1.4.¹Die Betriebliche Altersvorsorge kann zusätzlich durch Entgeltumwandlung (§ 1 a BetrAVG) durch den Mitarbeiter erfolgen.²Hier kann der Mitarbeiter aus einer reinen Altersvorsorge und einer Arbeitskraftabsicherung durch Berufsunfähigkeitsrente frei wählen.

2. Versicherungs- und Leistungsumfang

2.1.¹Basis der Betrieblichen Altersversorgung ist eine Kapitalversicherung auf das Leben der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit einer Fälligkeit im Todesfall oder auf den Erlebensfall.²Der Erlebensfall tritt mit Beginn des Versicherungsjahres ein, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet.

2.2. Soweit nach entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen ein vorgezogener Eintritt in den Ruhestand, frühestens allerdings nach Vollendung des 60. Lebensjahres, vom Versicherten in Anspruch genommen wird, endet die Versicherung mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und es wird eine anteilige Versicherungsleistung fällig.

2.3.¹Bei Eintritt der Anspruchsberechtigung auf Leistungen zu der Versicherung hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einmalig das Recht, zwischen folgenden Spezifikationen zu wählen:

- reine Rentenversicherung mit Kapitaloption
- reine Rentenversicherung mit Kapitaloption unter Einschluss einer Todesfallzusatzversicherung

²Er/sie hat schriftlich das Einverständnis zum Abschluss der Einzelversicherung zu erklären und dabei die Auswahl zur konkreten Spezifikation zu treffen.

³Wird die Einverständniserklärung trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung nicht abgegeben, so stellt dieses einen Verzicht auf die Leistung des ASB zur Betrieblichen Altersversorgung dar. ⁴Der Betriebsrat der Stammdienststelle, sofern ein solcher nicht besteht der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats, ist über die Situation schriftlich zu informieren. ⁵Die Verzichtserklärung auf Abschluss eines Versicherungsvertrages der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters ist abschließend nur wirksam, wenn sie im Beisein eines Mitgliedes des zuständigen Betriebsrates, sofern ein solcher nicht besteht im Beisein eines Gesamtbetriebsratsmitgliedes, abgegeben bzw. wiederholt wird. ⁶Hierüber ist eine von allen Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrats- bzw. Gesamtbetriebsratsmitglied) zu unterzeichnende Protokollerklärung zu fertigen und zur Personalakte zu nehmen. ⁷Dieser Verzicht kann nur für die Zukunft und zwar zu den Stichtagen 1. Juli und 1. Dezember, mit einer Vorlauffrist von einem Monat, durch Abgabe der Einverständnis- und Auswahlerklärung durch die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter aufgehoben werden. ⁸Eine rückwirkende Erklärung ist ausgeschlossen.

2.4. Bezugsberechtigte/r der Versicherungsleistung ist im Erlebensfall die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter und im Todesfall ein von ihm/ihr gegenüber dem ASB und dem Versorgungspartner genannter Dritter.

2.5. ¹Scheidet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles, also der Fälligkeit der Versicherung, aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie /er einen Anspruch auf Übernahme des Einzelvertrages soweit die Einzelversicherung für sie/ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. ²Die Abfindung des Anspruches ist ausgeschlossen.

³Ist diese Bedingung zum Zeitpunkt des Ausscheidens, soweit es sich nicht um den Beginn des Bezuges von Altersrente nach Vollendung des 60. Lebensjahres handelt, nicht erfüllt, so steht es dem ASB frei über die weitere Verwendung des Einzelvertrages und des eventuell entstandenen Versicherungswertes zu entscheiden. ⁴Dies schließt auch das Recht der Kündigung mit Auszahlung des Rückkaufswertes an den ASB ein.

⁵Der ASB vereinbart mit dem Versorgungspartner, dass nach der Übertragung bzw. der Übernahme der Einzelversicherung die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Möglichkeit zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen oder durch beitragsfreie Weiterversicherung unter Neuberechnung der Versicherungsleistung hat. Eine Kündigung des Vertrages ist vor der Vollendung des 60. Lebensjahres ausgeschlossen.

2.6. ¹Die weiteren Einzelheiten, insbesondere zu den Pflichten und Rechten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bzw. der Anspruchsberechtigten, ergeben sich aus dem Versicherungsschein sowie den allgemeinen und besonderen Vertragsbedingungen des Versorgungspartners. ²Dies gilt insbesondere für die Pflichten im Zusammenhang mit der Anmeldung des Versicherungsfalles und der Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Versorgungspartner, was alleinige Aufgabe der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bzw. der Anspruchsberechtigten ist. Im Übrigen gelten die aktuellen Bestimmungen des jeweiligen Gesetzes.

3. Kosten der Versicherung

3.1.¹Die Versicherungsbeiträge werden von dem ASB als zusätzliche Leistung erbracht und monatlich unmittelbar an den Versorgungspartner gezahlt.²Auf den Beitrag zu bezahlende pauschalisierte Steuern werden – soweit gesetzlich keine andere Regelung vorgegeben wird – vom ASB getragen.

3.2.¹Die Höhe des Beitrages für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter richtet sich nach der im Arbeitsvertrag festgelegten Entgeltgruppe.²Im Entgelttarifvertrag wird die konkrete Höhe für jede Gruppe festgelegt.³Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Beitrag zur Altersversorgung in dem Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten gekürzt.⁴Der monatliche Mindestbeitrag richtet sich nach den Bedingungen des Versorgungsträgers.⁵Ist der Abschluss einer Versicherung nicht möglich (z. B. weil das Eintrittsalter überschritten ist) hat der MA keinen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge.

3.3.¹Bei einer Umgruppierung wird der Beitrag nach der neuen Entgeltgruppe vom Januar des folgenden Jahres an – verbunden mit einer entsprechenden Anpassung der Versicherungsleistung – fällig und vom ASB automatisch geleistet.²Änderungen in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führen zum nächsten Stichtag (1. Januar bzw. 1. Juli) zu einer Anpassung des Beitrages.

3.4.¹Bei Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wird der Beitrag vom Beginn der Arbeitsverhinderung an für bis zu insgesamt drei volle Monate weiterbezahlt.²Dauert die Arbeitsverhinderung länger an, ruht die Versicherung bis zum Beginn des Monats nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

³Ist Ursache der Arbeitsunfähigkeit ein nicht von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter verursachter Arbeitsunfall, so wird der Beitrag für volle sechs Monate weiterbezahlt.

⁴Ruht das Arbeitsverhältnis, wird der Beitrag bis zum Ende des Monats, in dem der Beginn des Ruhens liegt, geleistet.⁵Danach ruht die Versicherung bis zum Beginn des Monats nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit.⁶Diese Regelung gilt auch für alle anderen Fälle der Arbeitsverhinderung.

3.5.Scheidet eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis aus, endet die Beitragsleistungspflicht des ASB mit dem Monat des Ausscheidens.

Anlage 4 zu § 8 Abs. 1 „Ausgleich für Sonderformen der Arbeit“

Gültigkeitszeitraum ab 01.01.2023 bis 30.06.2023

EG	Stundensatz
AL12	28,70
AL11	26,46
AL10	24,71
AL9	22,51
AL8	21,52
AL7	20,57
AL6	19,19
AL5	18,25
AL4	17,10
AL3	16,06
AL2	13,83
AL1	12,59

EG	Stundensatz
PD14	27,60
PD13	26,91
PD12	26,60
PD11	25,64
PD10	24,77
PD9	22,40
PD8	22,25
PD7	21,29
PD6	19,19
PD5	17,86
PD4	17,78
PD3	16,07

EG	Stundensatz
RD12	27,05
RD11	25,05
RD10	23,42
RD9	21,99
RD8	21,25
RD7	20,86
RD6	19,23
RD5	18,35
RD4	17,04
RD3	16,06

EG	Stundensatz
AH13	0,00
AH12	0,00
AH11	22,49
AH10	21,64
AH9	20,91
AH8	20,57
AH7	19,81
AH6	18,65
AH5	16,48
AH4	0,00
AH3	0,00
AH2	12,57

Gültigkeitszeitraum ab 01.07.2023 bis 30.06.2024

EG	Stundensatz
AL12	29,78
AL11	27,45
AL10	25,64
AL9	23,35
AL8	22,33
AL7	21,34
AL6	19,91
AL5	18,93
AL4	17,74
AL3	16,66
AL2	14,35
AL1	13,06

EG	Stundensatz
PD14	28,64
PD13	27,92
PD12	27,60
PD11	26,60
PD10	25,70
PD9	23,24
PD8	23,08
PD7	22,09
PD6	19,91
PD5	18,53
PD4	18,45
PD3	16,67

EG	Stundensatz
RD12	28,06
RD11	25,99
RD10	24,30
RD9	22,81
RD8	22,05
RD7	21,64
RD6	19,95
RD5	19,04
RD4	17,68
RD3	16,66

EG	Stundensatz
AH13	0,00
AH12	0,00
AH11	23,33
AH10	22,45
AH9	21,69
AH8	21,34
AH7	20,55
AH6	19,35
AH5	17,10
AH4	0,00
AH3	0,00
AH2	13,04

Anlage 5 zu § 18 Abs. 5 „Betriebliche Altersversorgung“

zum „3. Manteltarifvertrag für die Beschäftigten beim ASB Landesverband Hessen e.V. vom 23. April 2018“ (MTV-ASB-H)

Gültigkeitszeitraum ab 01.01.2022

EG	Zuordnung BAV
AL12	92,00
AL11	81,90
AL10	76,70
AL9	71,60
AL8	67,80
AL7	64,00
AL6	61,40
AL5	56,30
AL4	53,70
AL3	51,20
AL2	48,60
AL1	36,84

EG	Zuordnung BAV
PD14	92,00
PD13	81,90
PD12	76,70
PD11	76,70
PD10	71,60
PD9	71,60
PD8	67,80
PD7	64,00
PD6	61,40
PD5	56,30
PD4	53,70
PD3	48,60

EG	Zuordnung BAV
RD12	92,00
RD11	81,90
RD10	76,70
RD9	71,60
RD8	67,80
RD7	64,00
RD6	61,40
RD5	56,30
RD4	53,70
RD3	51,20

EG	Zuordnung BAV
AH13	
AH12	
AH11	71,60
AH10	67,80
AH9	65,90
AH8	64,00
AH7	61,40
AH6	56,30
AH5	48,60
AH4	
AH3	
AH2	46,10