

Protokoll der Schlichtungsverhandlung auf der Grundlage des Tarifvertrags vom 27.04.2005, VIII. Ziffer 2, sowie der Schlichtungsvereinbarung vom 03.08.2005 zwischen der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH und ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg, gleichzeitig handelnd für die GEW am 28., 29. und 30.09.2005 in Weinheim

Teilnehmer:

Schlichter Dr. Peter Feichtinger

auf Arbeitgeber-/Unternehmensseite:

Herr Hertrich
Herr RA Müller
Herr Trumpfheller

auf Gewerkschaftsseite

Herr Harth ver.di
Herr Müller ver.di
Herr Sold GEW

Der Schlichter Herr Dr. Peter Feichtinger sowie die Tarifkommissionen schlagen den Tarifparteien die nachfolgenden Firmentarifvertragsregelungen nebst Anlagen vor:

Firmentarifvertrag SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH

Zwischen der

SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH
Bonhoefferstraße 1, 69123 Heidelberg

- vertreten durch die Geschäftsführung -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
gleichzeitig handelnd für die Gewerkschaft GEW,
Landesbezirk Baden-Württemberg
Königstraße 10 a, 70173 Stuttgart

- vertreten durch die Landesbezirksleitung -

wird folgender Firmentarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer/innen der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH, im Folgenden auch „Arbeitgeberin“, die Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaften sind.

2. Darüber hinaus gilt dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer/innen in der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH, auf deren Arbeitsverhältnisse bisherige Haustarifverträge oder der BAT nebst Zusatztarifverträgen oder Teile derselben kraft originärer Tarifbindung oder auch mittels einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung fanden. Insoweit handelt es sich bei diesem Tarifvertrag und den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen um einen an die Stelle des zuletzt gültigen und nachwirkenden Firmentarifvertrags oder an die Stelle des BAT tretenden Tarifvertrag.
3. Die Regelungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung auf:
 - Organe der Gesellschaft,
 - Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - Mitarbeiter als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind sowie die Mitarbeiter, die Funktionen bekleiden, die in der ggf. fortzuschreibenden Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag benannt sind
4. Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung »Arbeitnehmer« und/oder »Mitarbeiter« umfasst auch weibliche Arbeitnehmer.

§ 2 Arbeitsvertrag

Schriftform, Nebenabreden, Probezeit

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, der Arbeitsort, die Entgeltgruppe sowie der Beginn der Beschäftigungszeit anzugeben.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
3. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet werden. Von einer Probezeit wird abgesehen, wenn der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Ärztliche Untersuchung

1. Der Mitarbeiter hat auf Verlangen der Arbeitgeberin vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines von der Arbeitgeberin bestimmten Arztes nachzuweisen.
2. Die Arbeitgeberin kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt ihres Vertrauens, oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Mitarbeiter zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
3. Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen

Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

4. Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Schweigepflicht

5. Die Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Belohnungen und Geschenke

6. Werden dem Mitarbeiter im Rahmen oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit Belohnungen oder Geschenke angeboten, so hat er dies der Arbeitgeberin unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Er darf solche Belohnungen und Geschenke nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen.

Nebentätigkeit

7. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeiter der Arbeitgeberin rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen. Dies gilt auch für die tätige Beteiligung an anderen Unternehmen sowie die Mitgliedschaft in Organen fremder Gesellschaften sowie für direkte und indirekte Beteiligungen an Unternehmen, sofern der Mitarbeiter durch seine Stellung oder Tätigkeit bei der Arbeitgeberin Einfluss auf die Geschäftsbeziehungen dieses Unternehmens ausüben kann.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

8. Mitarbeiter können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Mitarbeiter an einen Arbeitsplatz oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 8.:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
9. Mitarbeitern kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen Konzernunternehmen zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. Vergütungen aus einem Einsatz nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 9.:

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

10. Werden Aufgaben der Mitarbeitern zu einem anderen Konzernunternehmen verlagert, ist auf Verlangen der Arbeitgeberin bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem anderen Konzernunternehmen. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der Arbeitgeberin und dem Dritten vertraglich geregelt.

11. Während der Probezeit darf der Mitarbeiter ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

Personalakten

12. Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.

Der Mitarbeiter muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 4 Arbeitszeit

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu fünf Tage (Montag bis Freitag) verteilt werden. Hiervon kann an bis zu 13 Samstagen pro Kalenderjahr abgewichen werden.

Arbeitszeitmodelle / Gleitzeit / Arbeitszeitkorridor

2. Die Arbeitszeitmodelle, -konten sowie Gleitzeitregelungen sind mit folgenden Maßgaben zwischen Arbeitgeberin und dem zuständigen Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen zu regeln:
 - in Betriebsvereinbarungen kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb dieses Korridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sollen im nachfolgend beschriebenen Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden;
 - die bisherigen Gleitzeitregelungen „Fortschreibendes Langzeitarbeitszeitkonto“ mit sog. „Nullliniendurchschreitung“ bleiben weiterhin möglich;
 - in den beiden vorgenannten Fällen ist allerdings sicherzustellen, dass eine Nullliniendurchschreitung im Zeitraum vom 22.12. bis 31.12. eines jeden Kalenderjahres bzw. ein Ausgleich von Zeitguthaben bis zum 31.12. eines jeden Kalenderjahres erfolgt.
 - soweit ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenarbeitszeit vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

Ausgleichszeitraum

3. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die arbeitsschutzrechtlich zulässigen Arbeitszeiten ist der Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde zu legen. Ein Ausgleich hat jedenfalls zum Ende eines Kalenderjahres zu erfolgen.

Beginn und Ende der Arbeitszeit

4. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

5. **Sonderformen der Arbeit**

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach einem Monat erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr. Woche ist der Zeitraum von Montag, 0.00 Uhr bis Sonntag, 24.00 Uhr. Als Sonntag, Feiertag und Samstag gilt jeweils der Tag von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Abweichend davon sind Überstunden nur die Arbeitsstunden, die

- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors über 45 Stunden hinaus,
- im Falle eines „Fortschreibenden Langzeitarbeitszeitkontos“ mit sog. „Nullliniendurchschreitung“ über die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte Höchstgrenze hinaus geleistet werden;
- im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die innerhalb eines Ausgleichszeitraums der beiden Folgewochen nicht ausgeglichen werden.

Überstunden sind, vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeiter, grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Die Arbeitsbefreiung ist bis zum Ende des Ausgleichszeitraums, spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, zu erteilen.

Beim Zusammentreffen von Arbeitszeit, Überstunden und geleisteter Arbeit im Rahmen von Rufbereitschaft darf die tatsächlich geleistete wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Rahmen des gesetzlichen Ausgleichszeitraumes nicht überschritten werden.

Reisezeit

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der beruflichen Tätigkeit am auswärtigen Tätigkeitsort als Arbeitszeit, höchstens aber die regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit pro Tag.

Überschreiten die nicht anrechenbaren Reisezeiten insgesamt 20 Stunden im Monat, so wird auf Antrag 25% dieser überschrittenen Zeiten als Freizeitausgleich gewährt.

6. Arbeitsversäumnis

Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Der Mitarbeiter darf sich nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Vorgesetzten von der Arbeit entfernen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

7. Teilzeitbeschäftigung

Hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Vorschriften (derzeit TzBfG).

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 dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

8. Arbeitszeit an Vorfesttagen

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember oder am 31. Dezember ab 12.00 Uhr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

§ 5 Beschäftigungszeit

1. Wechselt ein Mitarbeiter eines SRH-Unternehmens aus diesem unmittelbar zur SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH, so werden die Beschäftigungszeiten, die der Mitarbeiter in Unternehmen der SRH – ununterbrochen im Sinne der Regelungen zu nachfolgend 2. und 3. - zurückgelegt hat, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH hinsichtlich aller Ansprüche aus diesem Tarifvertrag – mit Ausnahme der Vergütung, insbesondere der Entgeltstufenfestlegung - mit folgenden Maßgaben anerkannt:
2. Unterbrochene Beschäftigungszeiten von einer Dauer von bis zu drei Monaten sind ebenso unbeachtlich wie Unterbrechungen durch ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses durch Gesetz oder Vereinbarung.
3. Im Falle eines länger als 3 Monate dauernden Sonderurlaubs bleiben die Zeiten des Sonderurlaubs unberücksichtigt; die vor und nach dem Sonderurlaub zurückgelegten Zeiten sind zusammenzurechnen.

§ 6 Vergütung

Eingruppierung in Entgeltgruppen

1. Der Mitarbeiter ist nach der von ihm tatsächlich überwiegend ausgeübten Tätigkeit einer in der Anlage 2a bzw. 2b genannten Entgeltgruppen zuzuordnen.
2. Auf Unternehmensebene wird eine Paritätische Kommission eingerichtet, in die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite je 2 Vertreter entsendet.
3. Die Paritätische Kommission hat die Aufgabe, neue Tätigkeiten, die nicht in der Anlage 1 verzeichnet sind, einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Dabei ist die Entgeltgruppe zu wählen, die hinsichtlich des Anforderungs- und Leistungsprofils

sowie der Stellung in der betrieblichen Hierarchie am ehesten mit der neuen Tätigkeit vergleichbar ist. Die von der Paritätischen Kommission festgelegte Entgeltgruppe wird mit der entsprechenden Tätigkeitsbezeichnung durch Fortschreibung in die Anlage 1 aufgenommen.

4. Die Paritätische Kommission entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, werden je ein Vertreter der Unternehmensleitung und des Betriebsrats hinzugezogen, die sodann stimmberechtigt sind. Kommt eine Mehrheit auch nach Hinzuziehung der Vertreter der Unternehmensleitung und des Betriebsrats nicht zustande, entscheidet das Los, welche Seite eine zusätzliche Stimme erhält.
5. Ergibt sich durch die Losentscheidung der Paritätischen Kommission eine Differenz von mehr als einer Entgeltgruppe zur Auffassung der jeweils anderen Partei, so entscheidet die Einigungsstelle.
6. Werden Mitarbeiter ausschließlich im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen nach dem SGB II und SGB III neu eingestellt, können zwischen der Arbeitgeberin und den jeweiligen Mitarbeitern einzelvertraglich Vergütungen vereinbart werden, die bis zu 15% geringer sind, als die Vergütungen nach der Anlage 2a. Mitarbeiter, die bereits in Bad Hersfeld beschäftigt sind, gelten als neu eingestellte Mitarbeiter im Sinne dieser Regelung.
7. **Entgelttabelle Angestellte und Arbeiter (Anlage 2a)**
Jede Entgeltgruppe ist in eine Einarbeitungsstufe sowie fünf (EG 9 bis 15) bzw. sechs (EG 1 bis 8) aufgeteilt. Beginnend mit der Einarbeitungsstufe erreicht der Mitarbeiter die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe gemäß der in der Tabelle genannten Beschäftigungszeit.

Entgelttabelle Angestellte im KR-Bereich (Anlage 2b)

Jede Entgeltgruppe ist in eine Einarbeitungsstufe sowie drei (EG 9a bis 12a) bzw. fünf (EG 3a bis 7c) aufgeteilt. Beginnend mit der Einarbeitungsstufe erreicht der Mitarbeiter die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe gemäß der in der Tabelle genannten Beschäftigungszeit.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 31.07.2006 ein vollständiges Eingruppierungssystem verabschieden.

Bestandteile der Vergütung / Entgelt

8. Der Mitarbeiter erhält nach Überleitung eine Vergütung nach den Regelungen der als **Anlagen 2a und 2b** beigefügten Entgelttabellen.
9. Bemessungszeitraum für die Vergütung des Mitarbeiters ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt zum Monatsletzten auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Girokonto.
10. Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung der Vergütung an Feiertagen, im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, bei Erholungsurlaub und sonstigen vergütungspflichtigen Freistellungen ist der Durchschnitt der individuellen Vergütungen nach der Entgelttabelle, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Monaten gezahlt worden sind.
11. Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

12. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitern sind die Entgelte und sonstigen Bezüge entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu bemessen.

Aufstieg in höhere Entgeltgruppen

13. Ein Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe findet nur statt, wenn der Mitarbeiter dauerhaft eine höherwertige Tätigkeit verrichtet.

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

14. Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Die persönliche Zulage bemisst sich für Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte. Für Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts des Mitarbeiters.

Zuschläge, Zulagen, Überstundenvergütung

15. Der Mitarbeiter erhält neben der Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden	
in den Vergütungsgruppen 1 bis 9	30 v. H.
in den Vergütungsgruppen 10 bis 15	10 v. H.
b) für Nachtarbeit	€ 1,28
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.
d) für Feiertagsarbeit	35 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c und d wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden.

16. Die Zeit einer Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens 3 Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich).

Schicht- und Wechselschichtzulage

17. Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von € 105,00 monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von € 0,63 pro Stunde.

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von € 40 monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von € 0,24 pro Stunde.

§ 7 Sonderzahlung

1. Die Arbeitgeberin gewährt, erstmals mit der Vergütungszahlung für das Jahr 2006 mit der Auszahlung der Novembervergütung eine persönliche Jahressonderzahlung in Form einer Grundgratifikation in Höhe von € 1.300,00; für Teilzeitbeschäftigte anteilig.
2. Darüber hinaus gewährt die Arbeitgeberin an Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigt fortbesteht, mit der Vergütung des Monats Juli des folgenden Kalenderjahres, erstmals im Juli 2007, einen vom Unternehmensergebnis abhängigen Bonus in Gestalt einer Beteiligung der Mitarbeiter am Jahreserfolg des Unternehmens.

Hierfür stehen 7,5 v.H. des durch einen von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nachgewiesenen und über einen testierten Jahresabschlussbericht festgestellten Jahresüberschusses zur Verfügung.

Protokollnotiz:

Diese festgestellte Summe wird sodann zu einer bilanziellen Pflichtrückstellung, die den letztlich in der Bilanz ausgewiesenen Jahresüberschuss um diese Summe mindert.

Der auf den einzelnen Mitarbeiter entfallende Bonusbetrag ermittelt sich wie folgt:

- zunächst wird die Gesamtbruttolohnsumme (A) aller Vertragsmitarbeiter der Arbeitgeberin des dem Auszahlungsjahr vorangegangenen Kalenderjahres ermittelt;
- sodann wird die Gesamtbruttolohnsumme des Mitarbeiters (M) in dem dem Auszahlungsjahr vorangegangenen Kalenderjahr ermittelt;
- sodann wird das Verhältnis der Gesamtbruttolohnsumme aller Mitarbeiter zur Gesamtbruttolohnsumme des einzelnen Mitarbeiters in Prozent ermittelt;

$$\frac{M \times 100}{A} = X \%$$

- Sodann wird das durch Multiplikation des festgestellten Jahresüberschusses mit 7,5% ermittelte Gesamtbonusvolumen (V) mit dem Anteil des Mitarbeiters von X % multipliziert, um den auf den Mitarbeiter entfallenden Bonusbetrag (B) zu ermitteln.

$$V \times X = B$$

Berechnungsbeispiel:

Gesamtbruttolohnsumme des Vorjahres:	€ 22.000.000,00
Gesamtbruttolohnsumme des Mitarbeiters:	€ 50.000,00
Dies entspricht einem Anteil i.H.v. 0,227 %.	
Jahresüberschuss der Gesellschaft:	€ 5.000.000,00
Davon 7,5% zu verteilen:	€ 375.000,00
Höhe des Anteils des Mitarbeiters:	€ 851,25

Niederschrifterklärung zur Zusatzversorgungspflichtigkeit der Leistungen nach Ziff. 1:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Leistungen nach Ziff. 1 im gleichen Umfang zusatzversorgungspflichtig sein sollen wie die bisherigen Zuwendungen

nach dem Zuwendungs-TV. Sollte sich wider Erwarten hinsichtlich dieser bisherigen Leistungen eine Zusatzversorgungsfreiheit ergeben, werden entsprechende Regelungen in diesen TV aufgenommen.

§ 8 Sozialbezüge

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen durch die Arbeitgeberin für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer sechs Wochen. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
2. Der Mitarbeiter erhält nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums nach Satz 1 einen Zuschuss zum Krankengeld oder den entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld des Sozialleistungsträgers und der um die gesetzlichen Abzüge verminderten Entgelttabellenvergütung, nach den nachfolgenden Regelungen:
 - nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit,
 - nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

Besitzstandsregelung für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Firmentarifvertrages v. 16.02.1996 fielen:

Der Mitarbeiter erhält nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums nach Satz 1 einen Zuschuss zum Krankengeld oder den entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrankengeld des Sozialleistungsträgers und der um die gesetzlichen Abzüge verminderten Entgelttabellenvergütung, nach den nachfolgenden Regelungen:

- nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit,
 - nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit.
3. Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Zuschuss zum Krankengeld bei einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses
 - von mehr als 1 Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
 - von mehr als 3 Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen.bezogen werden.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, hat es mit dem Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld aus dem vorhergehenden Jahr sein Bewenden.

4. Der Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Arbeitgeberin die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satz 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf die Arbeitgeberin über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Die Arbeitgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satz 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
5. Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den vorstehenden Regelungen hat auch ein Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Berechnung der Höhe des Zuschusses die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
6. Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.
7. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen (EFZG).

Forderungsübergang bei Dritthaftung

8. Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Arbeitgeberin über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Arbeitgeberin zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

Der Mitarbeiter hat der Arbeitgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf die Arbeitgeberin verhindert, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

9. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

§ 9 Reisekosten

Grundsatz

1. Für die Erstattung von Auslagen für beruflich veranlasste Reisen und Dienstgänge finden die betrieblich vereinbarten Reisekostenrichtlinien Anwendung.

Besondere Entschädigung bei beruflich veranlassten Reisen an Sonn- und Feiertagen

2. Mitarbeiter, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an sie nicht planmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten haben, eine beruflich veranlasste Reise ausführen, erhalten für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung, höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung.

§ 10 Urlaub

Erholungsurlaub

1. Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend, aus betrieblichen Gründen auch in zwei Teilen, zu nehmen und zu gewähren. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Mitarbeiter, die in Bereichen tätig sind, in denen durch die sicherzustellende Kunden- bzw. Teilnehmerbetreuung einerseits höherer Anwesenheits- und Betreuungsbedarf und andererseits geringerer Anwesenheits- und Betreuungsbedarf besteht, insbesondere durch Familienheimfahrtszeiten sowie studien- oder unterrichtsfreie Zeiten, haben erforderlichenfalls bis zu 2/3 Ihres Erholungsurlaubs innerhalb dieser Zeiten einzuplanen und zu nehmen.
3. Urlaub ist in der Regel in ganzen Tagen zu nehmen.
4. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur dann statthaft, wenn betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Konnte der Mitarbeiter den Erholungsurlaub aus krankheitsbedingten Gründen nicht bis zum 31.03. des Folgejahres nehmen, so muss er bis zum 31.05. gewährt und genommen werden.

Urlaubsdauer

5. Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt:

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	28 Arbeitstage
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

6. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubsanspruchs für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses. § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.

7. Bei Teilzeitbeschäftigung und anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche gelten hinsichtlich der Ermittlung der zustehenden Urlaubstage folgende Berechnungsregelungen:

tariflicher Urlaub 26/28/30 Tage x tatsächliche Arbeitstage pro Jahr
5 Arbeitstage x 52 Wochen

8. Hinsichtlich der Bemessung des Urlaubsentgelts gilt § 6.10. Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das Urlaubsentgelt zu dem in § 6.9. genannten Zeitpunkt gezahlt.
9. Die Dauer des Erholungsurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.
10. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit u. Nachtarbeit

11. Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.
12. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

13. Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
440 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

14. Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

15. Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
16. Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Regelung zu oben § 10.7. zu ermitteln.
17. Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 11 Arbeitsbefreiung

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

1. Umzug aus betrieblichen Gründen mit eigenem Hausstand 1 Tag
2. Niederkunft der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau oder Lebensgefährtin 2 Tage
3. Tod des Ehegatten oder des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten 2 Tage
4. Tod von Angehörigen ersten und zweiten Grades die mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft leben 2 Tage
5. bei schwerer Erkrankung eines Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat und wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Arbeitnehmerin die Pflege selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, kalenderjährlich bis zu 4 Tagen
6. Zur Vor- und Nachbereitung und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH wird auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt.
7. Auf begründeten Antrag zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz wird den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 12 Fortbildung und Qualifizierung

1. Ein hohes Qualifikationsniveau und berufslebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeberin.
2. Qualifizierung stellt ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

3. Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind
 - alle auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der tätigkeitsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten gerichteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen;
 - der Erwerb zusätzlicher tätigkeitsbezogener Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung);
 - die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit) und
 - die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)
4. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
5. Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
6. Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen.
7. Zeiten der Teilnahme an einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme gelten bis zur individuellen täglichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten als Arbeitszeit.
8. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung mit dem Beschäftigten geregelt. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
9. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten sollen in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
10. Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen im Betrieb angebotene Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ordentliche Kündigung

1. Bis zum Ende des 6. Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.
2. Danach beträgt die Kündigungsfrist beiderseits, wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen

mehr als 6 Monate bestanden hat	vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats
mehr als 1 Jahr bestanden hat	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
mehr als 2 Jahre bestanden hat	sechs Wochen zum Ende des Kalendermonats.

3. Danach beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch die Arbeitgeberin, wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen

mehr als 5 Jahre bestanden hat	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
mehr als 8 Jahre bestanden hat	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
mehr als 10 Jahre bestanden hat	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
mehr als 12 Jahre bestanden hat	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
mehr als 15 Jahre bestanden hat	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
mehr als 20 Jahre bestanden hat	7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

4. Befristete Arbeitsverhältnisse können ebenfalls nach den vorstehenden Vorschriften gekündigt werden.
5. Das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der das 55. Lebensjahr vollendet hat und dessen Arbeitsverhältnis mit der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH oder deren Rechtsvorgängern/innen ununterbrochen 20 Jahre bestanden hat, kann ordentlich nicht mehr gekündigt werden.
6. Hinsichtlich der Mitarbeiter, die am 31.12.1998 im Betriebsteil Heidelberg oder am 31.12.1999 im Betriebsteil Karlsbad-Langensteinbach (BBRZ) in einem Arbeitsverhältnis standen, für das der jeweilige Firmentarifvertrag Anwendung fand, gelten dessen Regelungen zum Alterskündigungsschutz unverändert fort.
7. Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform

Beendigung ohne Kündigung

8. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf ungekürztes Altersruhegeld erhält,
 - jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrags,
 - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitgeberin der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Mitarbeiter dauernd erwerbsunfähig ist, zugeht.
9. Im Falle von Satz 1 Buchst. d. hat der Mitarbeiter die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
10. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft die Arbeitgeberin zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Liegt bei einem Mitarbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

11. Das 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.
12. Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis durch den Erwerb des Anspruchs auf ungekürztes Altersruhegeld geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Ein solches Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 14 Zeugnisse und Bescheinigungen

1. Bei Kündigung hat der Mitarbeiter auf Verlangen Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich durch ein qualifiziertes Zeugnis zu ersetzen.
2. Der Mitarbeiter kann auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

§ 15 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

§ 16 Arbeitszeit Lehrkräfte (Dozenten und Praxistrainer)

1. Dozenten im Sinne der nachfolgenden Regelungen sind Mitarbeiter, die im Wesentlichen und weit überwiegend theoretische Lehrinhalte in Form von Unterricht vermitteln und in die Entgeltgruppe 12 und darüber eingruppiert sind.

Praxistrainer im Sinne der nachfolgenden Regelungen sind Mitarbeiter, die im Wesentlichen und überwiegend fachpraktische Ausbildung verrichten und in die Entgeltgruppe 8 oder niedriger eingruppiert sind. Diese Art der Ausbildung kann im eigenen Betrieb, jedoch auch außerhalb stattfinden.

2. Wöchentliche Arbeitszeit Lehrkräfte

- 2.1. Dozenten

Die wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dozenten setzt sich zusammen aus durchschnittlich

30 Zeitstunden im Betrieb gebundene Arbeitszeit und
9 Zeitstunden Vor- und Nachbearbeitungszeit, die nicht nach Ort und Zeit gebunden ist.

Die 30 Zeitstunden im Betrieb gebundene Arbeitszeit umfassen 30 Unterrichtseinheiten (UE) unmittelbare Lehrtätigkeit mit Kunden. Sie enthalten 2 UE Integrationsunterstützung.

2.2. Besitzstandsregelung Praxistrainer

Für Praxistrainer (einschließlich der sog. Ausbilder), deren Arbeitsverhältnis am 01.01.2006 bestand, sind die Regelungen zur Arbeitszeit der Dozenten oben Ziffer 2.1 im Wege des Besitzstandsschutzes anzuwenden.

3. Urlaub und Arbeitsbefreiung

3.1. Über den tarifvertraglich vereinbarten Urlaub hinaus

- erhalten Dozenten sowie Praxistrainer im Sinne der Regelung zu vorstehend 2.2. im Wege des Besitzstandsschutzes, für die der gekündigte Tarifvertrag „Arbeitszeit Ausbildung“ vom 06.05.1997 galt, eine zusätzliche Arbeitsbefreiung von 8 Arbeitstagen sowie
- erhalten Dozenten sowie Praxistrainer, auf die der gekündigte Tarifvertrag „Arbeitszeit Ausbildung“ vom 06.05.1997 keine Anwendung fand, eine zusätzliche Arbeitsbefreiung von 5 Arbeitstagen.

3.2. Die Arbeitgeberin kann bis zu 2/3 des jährlichen Erholungsurlaubsanspruches des Mitarbeiters und alle Tage der Arbeitsbefreiung an die Heimfahrtszeiten der Kunden und ähnliche betriebliche Bedürfnisse binden.

3.3. Sonderregelung Standort Karlsbad-Langensteinbach

Für den Standort Karlsbad-Langensteinbach gelten die vorstehenden Regelungen mit folgender Maßgabe:

Die Ausbildungsverpflichtung der Praxistrainer (Berufspraktiker/Ausbilder), deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2005 bestand, beträgt im Wege der Besitzstandswahrung 34 Unterrichtseinheiten.

Die Ausbildungsverpflichtung der Dozenten, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2005 bestand, beträgt im Wege der Besitzstandswahrung 26 Unterrichtseinheiten.

§ 17 Anwendung/Geltung weiterer Tarifverträge

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten der am 26.06.1998 zum 31.12.1998 gekündigte und derzeit nachwirkende Tarifvertrag zur Arbeitszeit Ausbildung vom 06.05.1997 und die nachwirkenden Haustarifverträge vom 16.02.1996 (Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH) sowie vom 26.01.1996 (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum Karlsbad-Langensteinbach gGmbH) ebenso vollumfänglich und ersatzlos außer Kraft wie – soweit nicht nachfolgend ausdrücklich Abweichendes geregelt ist - die Regelungen des BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder an dessen Stelle tretenden Tarifverträge. Die Regelungen dieser Tarifverträge werden durch die Regelungen dieses Tarifvertrages vollständig ersetzt.

Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

- a) Überleitungstarifvertrag vom 10.10.2005
- b) Tarifvertrag zur Arbeitszeitverkürzung vom 27.04.2005

- c) Manteltarifvertrag für Auszubildende
- d) Tarifvertrag Praktikanten
- e) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes
- f) Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TVATZ) gilt in seiner jeweils gültigen Fassung als Besitzstandsregelung lediglich für die Mitarbeiter fort, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.1998 unter den Geltungsbereich des Firmentarifvertrages fiel.

Der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte und Arbeiter gelten – sofern die Fortgeltung dieser Tarifverträge auch zum TVöD vereinbart wird - in ihrer jeweils gültigen Fassung als Besitzstandsregelung lediglich für die Mitarbeiter fort, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.1998 unter den Geltungsbereich des Firmentarifvertrages fiel. Einzelvertragliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

Soweit in diesem Tarifvertrag sowie den vorstehend ausdrücklich genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, sind sie Teil dieses Tarifvertrages, wobei die entsprechenden Entgelte des Tarifvertrages zur Anwendung kommen, auf den verwiesen wird. Dies gilt nicht, soweit in den Anlagen zu diesem Firmentarifvertrag Entgelte gesondert geregelt sind.

§ 18 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab dem 01. Januar 2006 in Kraft und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31.12.2008 schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1

zu § 1.3., 3. Spiegelstrich

	derzeit:
1. Personalleiter	N.N.
2. Leiter Finanzen / Rechnungswesen	N.N.
3. Leiter Einkauf und Lager	N.N.
4. Leiter Marketing	N.N.
5. Leiter Vertrieb	N.N.
6. Leiter Berufsfindung	N.N.
7. Leiter Medizin Berufsfindung	N.N.
8. Leiter / Rektor Fachhochschule	N.N.
9. Prorektor Fachhochschule	N.N.
10. Prorektor Fachhochschule	N.N.
11. Leiter Reha-Service	N.N.
12. Leiter Medizin	N.N.
13. Leiter Hotelservice / Gastronomie	N.N.
14. Leiter Integrationservice	N.N.
15. Leiter Filialen	N.N.
16. ...	

Anlage 2b (§ 6 Abs. 4 MTV, § 2.2.1, 2.3.1. Überleitungs-TV)

Entgelttabelle der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH									
Entgeltgruppe	Grundsatzentgelt Entgeltbestandteil Zu Nr. 1c	Entwicklungsstufen				Entwicklungsstufen			
		Stufe 1 nach 6 Monaten	Stufe 2 nach 12 Monaten	Stufe 3 nach 18 Monaten	Stufe 4 nach 24 Monaten	Stufe 5 nach 30 Monaten	Stufe 6 nach 36 Monaten	Stufe 7 nach 42 Monaten	Stufe 8 nach 48 Monaten
12a	-	-	-	-	3040	3.200	3.550	4.000	
11b	-	-	-	-	3040	3.200	3.200	3.635	
11a	-	-	-	-	2755	2.900	3.200	3.635	
10a	-	-	-	-	2660	2.800	3.000	3.380	
9d	-	-	-	-	2594	2.730	2.980	3.180	
9c	-	-	-	-	2518	2.650	2.840	3.020	
9b	-	-	-	-	2290	2.410	2.730	2.840	
9a	-	-	-	-	2290	2.410	2.495	2.650	
7c	2024	2130	2240	2240	-	2.330	2.495	2.650	
7b	1900	2000	2130	2130	-	2.240	2.330	2.495	
7a	1758	1850	2000	2000	-	2.130	2.330	2.430	
4a	1569	1652	1780	1780	-	1.900	2.155	2.220	
3a	1496	1575	1750	1750	-	1.800	1.880	1.940	

Anlage 2a (§ 6 Abs. 4 MTV, § 2.2.1, 2.3.1. Überleitungs-TV)

Entgelttabelle der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH							
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				
	Einarbeitungsstufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 6 Monaten	nach 18 Monaten	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 20 Jahren
15	3.215	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	-
14	2.907	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	-
13	2.676	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	-
12	2.394	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	-
11	2.309	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	-
10	2.223	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	-
9	1.958	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	-
8	1.830	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.710	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.676	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.604	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.522	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.496	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2 Ü							
2	1.377	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
			nach 6 Monaten	nach 2 Jahren	nach 8 Jahren	nach 12 Jahren	nach 16 Jahren
1	1.222		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Überleitungstarifvertrag SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH

Zwischen der

SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH
Bonhoefferstraße 1, 69123 Heidelberg

- vertreten durch die Geschäftsführung -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
gleichzeitig handelnd für die Gewerkschaft GEW,
Landesbezirk Baden-Württemberg
Königstraße 10 a, 70173 Stuttgart

- vertreten durch die Landesbezirksleitung –

wird folgender Überleitungstarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Überleitungstarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter – im Folgenden „Mitarbeiter“, deren Arbeitsverhältnis zur SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH über den 31. Dezember 2005 hinaus fortbesteht, und die am 31. Dezember 2005 unter den Geltungsbereich der nachwirkenden Haustarifverträge vom 16.02.1996 (Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH) sowie vom 26.01.1996 (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum Karlsbad-Langensteinbach gGmbH) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die Mitarbeiter der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH, auf deren Arbeitsverhältnisse bisherige Haustarifverträge oder der BAT nebst Zusatztarifverträgen oder Teile derselben kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung fanden, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
3. Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ und/oder „Mitarbeiter“ umfasst auch weibliche Arbeitnehmer.

§ 2 Überleitung in den Firmentarifvertrag

1. Die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Mitarbeiter werden zum 01. Januar 2006 gemäß den nachfolgenden Regelungen und der als Anlage in den Firmentarifvertrag übergeleitet.
2. **Angestellte sowie Mitarbeiter aus dem KR-Bereich:**
 - 2.1. Der Mitarbeiter wird zunächst nach Anlage 2a (Angestellte) bzw. 2b (Mitarbeiter aus dem KR-Bereich) des Firmentarifvertrags sowie nach Anlage 1 zu diesem Überleitungstarifvertrag der seiner bisherigen Vergütungsgruppe zugewiesenen Entgeltgruppe zugeordnet.

- 2.2. Die Zuordnung zu einer Entgeltstufe erfolgt sodann durch die Feststellung der Monatsvergütung zum Monatsletzten vor dem Stichtag (Vergleichsentgelt). Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag ohne kindergeldbezogene Anteile im Ortszuschlag zusammen. Hierbei ist der Ortszuschlag zugrunde zu legen, der der Vergütungsabrechnung für den Monat Dezember 2005 zugrunde lag bzw. bei längerer Erkrankung der Ortszuschlag des letzten abgerechneten Monats vor der Überleitung.
- 2.3. Nachdem das Vergleichsentgelt regelmäßig nicht exakt einer Entgeltstufe der Anlage 2a bzw. 2b des Firmentarifvertrages entspricht, wird sodann die zutreffende Entgeltstufe dadurch ermittelt, dass entweder die exakt zutreffende oder aber die nächstniedrige Stufe zugewiesen wird. Ein gegebenenfalls überschießender Betrag wird durch Bildung einer sog. "individuellen Zwischenstufe" zugewiesen.
- 2.4. Familienbezogene Zuschläge werden nicht mehr gewährt. Ausgenommen hiervon ist allein der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlags, den die Mitarbeiter erhalten, die zum Zeitpunkt der Überleitung bereits Kinder haben oder deren Kinder bis zum 31.12.2005 geboren werden. Dieser Zuschlag wird bis zum Wegfall seiner derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen gewährt. Dies gilt nicht für Neueintritte nach dem 01.01.2006.
- 2.5. Zum 01.10.2008 steigen die Mitarbeiter sodann in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg regelt sich nach den Voraussetzungen der Entgeltstufen der Anlage 2a bzw. 2b zum Firmentarifvertrag.

3. Arbeiter

- 3.1. Der Mitarbeiter wird zunächst nach Anlage 2a des Firmentarifvertrags sowie nach Anlage 1 zu diesem Überleitungstarifvertrag der seines bisherigen Vergütungsgruppe zugewiesenen Entgeltgruppe zugeordnet.
- 3.2. Der Mitarbeiter wird zunächst entsprechend seiner Beschäftigungszeit der Stufe der Anlage 2a des Firmentarifvertrags zugeordnet, die er erreicht hätte, wenn die Entgelttabelle des Firmentarifvertrages seit Beginn der Beschäftigung gegolten hätte. Mitarbeiter deren zuletzt bezogener Monats Tabellenlohn niedriger ist, als das Entgelt der Stufe 2, werden jedoch der Entgeltstufe 2 zugeordnet.
- 3.3. Der Sozialzuschlag, den die Mitarbeiter erhalten, die zum Zeitpunkt der Überleitung bereits Kinder haben oder deren Kinder bis zum 31.12.2005 geboren werden, wird bis zum Wegfall seiner derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen gewährt. Dies gilt nicht für Neueintritte nach dem 01.01.2006.
- 3.4. Nachdem das Vergleichsentgelt regelmäßig nicht exakt einer Entgeltstufe der Anlage 2a des Firmentarifvertrages entspricht, wird sodann die zutreffende Entgeltstufe dadurch ermittelt, dass entweder die exakt zutreffende oder aber die nächstniedrige Stufe zugewiesen wird. Ein gegebenenfalls überschießender Betrag wird durch Bildung einer sog. "individuellen Zwischenstufe" zugewiesen.

- 3.5. Zum 01.10.2006 steigen die Mitarbeiter sodann in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg regelt sich nach den Voraussetzungen der Entgeltstufen der Anlage 2a zum Firmentarifvertrag.

§ 3 Umgang mit individuellen Endstufen

Sollte im Einzelfall im Rahmen der Überleitung individuelle Endstufen entstehen, die höher sind, als die letzte Stufe der Entgelttabelle zum Firmentarifvertrag, so werden künftige Vergütungserhöhungen jeweils zur Hälfte so lange angerechnet, bis der Höchstbetrag der Endstufe der zutreffenden Entgeltgruppe erreicht ist.

§ 4 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab dem 01. Januar 2006 in Kraft und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31.12.2008 schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1

Überleitungssystematik gem. § 2.2. Überleitungs-TV	
bisherige Eingruppierung	Firmentabelle
Vergütungsgruppe	Überleitung in Entgeltgruppe
BAT1	15
BAT1A	15
BAT1B	14
BAT2A	13
BAT3	11
BAT4A	10
BAT4B	9
BAT5A	9
BAT5B	9
BAT5C	8
BAT6B	6
BAT7	5
BAT8	3
KR1	3a
KR3	4a
KR4	7a
KR5	7b
KR5A	7c
KR7	9b
KR9	10a
MT2A	2Ü
MT3	3
MT3A	3
MT4	4
MT5	5
MT5A	5
MT6	6
MT8	8

Die Tarifkommission der Gewerkschaft gibt folgende Erklärung ab:

Die vorstehende Liste wird unter dem Vorbehalt akzeptiert, dass nachgewiesen wird, dass Bewährungsaufstieg nach dem BAT im Unternehmen nicht stattfindet.

Weinheim, den 30.09.2005



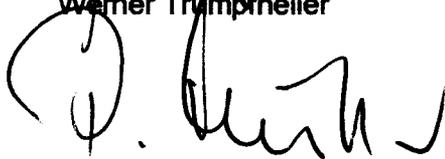
.....
Dr. Peter Feichtinger



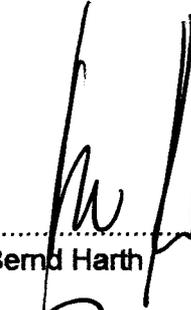
.....
Markus Hertrich



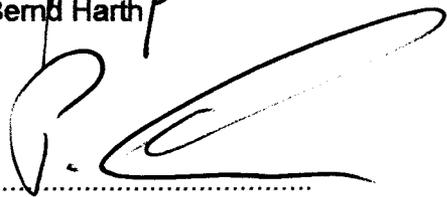
.....
Werner Trimpfeller



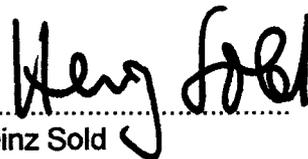
.....
RA Peter Müller



.....
Bernd Harth



.....
Peter Müller



.....
Heinz Sold