

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 1 von 10

Inhalt

- §1 Betrifft
- §2 Probezeit
- §3 Einstufung
- §4 Gehaltsgruppen
- §5 Gehaltsstufen Grundgehalt
- §6 Premiengehalt
- §7 Überstunden
- §8 Rufbereitschaft
- §9 Ausfallbereitschaft
- §10 Zuschläge
- §11 Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- §12 Zuschüsse zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber
- §13 Urlaubsanspruch
- §14 Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung
- §15 Regelung zur Arbeitsverhinderung
- §16 Krank-, Karenztageregelung
- §17 In Kraft treten
- §18 Revisionshistorie

§1 Betrifft

Dieser Haustarif gilt für alle Mitarbeiterinnen (MA) im Pflegedienst Kathrin Bosold.
Mit ihrer Unterschrift erkennen die MA diesen Haustarif an.
MA, die diesen Haustarif nicht annehmen möchten, können bei dem zuletzt von ihnen anerkannten Haustarif bleiben.
Neueinstellungen erkennen automatisch den aktuellen, gültigen Haustarif an.
Individuelle und schriftlich im Arbeitsvertrag fixierte Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit.

§2 Probezeit

Es gilt grundsätzlich ein halbes Jahr Probezeit.
Leitende Pflegefachkräfte werden in der Regel zuerst mit einem befristeten Arbeitsvertrag von einem Jahr eingestellt.
Andere Regelungen können im Arbeitsvertrag individuell geregelt sein.

§3 Einstufung

Die MA des Pflegedienstes werden nach Qualifikation und Einsatz in Gehaltsgruppen eingruppiert.
Die Einstufung in die Gehaltsstufen (GS) richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit:
Die Gehaltsstufe 1 gilt vom ersten vollständigen Beschäftigungsmonat bis einschließlich dem 12.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
<small>Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt</small>	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 2 von 10

Beschäftigungsmonat.

Die Gehaltsstufe 2 gilt vom 13. Monat bis einschließlich dem 36. Monat.

Die Gehaltsstufe 3 gilt ab dem 37. Monat.

Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem ersten Tag in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Die Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Haustarifes beginnt am ersten Tag des ersten vollständigen Beschäftigungsmonats. Dabei werden nur befristete oder unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt. Geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse zählen nicht zu den anrechenbaren Beschäftigungszeiten.

Bei Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit beginnt die Betriebszugehörigkeit im Sinne des Haustarifes mit Neueinstellung wieder neu. Ein Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses gilt nicht als Unterbrechung.

Bei Neueinstellungen können Betriebszugehörigkeiten zu anderen Pflegeeinrichtungen berücksichtigt werden. Berufserfahrung kann somit in die Gehaltsermittlung einfließen.

Die Gehaltsgruppen und -stufen gelten als Mindestgehalt.

§4 Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Mitarbeiterkreis
A	Hauswirtschaftler*innen, Pflege- und Betreuungsassistent*innen
B	Pflegekräfte ohne abgeschlossener Pflegeausbildung
C	Pflegekräfte mit abgeschlossener Pflegeausbildung (z.B. Krankenpflege- und Altenpflegehelfer*innen)
D	Verwaltungsangestellte mit entsprechender Berufsausbildung
E	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen)
F	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen) mit fachpflegerischen Zusatzfunktion wie z.B. Wundexpert*in, Praxisanleiter*in
G	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen) in leitender Funktion, z.B. Stellvertretende Pflegedienstleiter*in, Bereichsleiter*in
H	Pflegedienstleiter*in

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017 Seite: 3 von 10

§5 Gehaltsstufen Grundgehalt

Diese Tabelle stellt das Grundgehalt dar:

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
A 20 Wochenstunden	870	10	891,75	10,25	913,5	10,5
A 25 Wochenstunden	1087,5	10	1114,69	10,25	1141,88	10,5
A 30 Wochenstunden	1305	10	1337,63	10,25	1370,25	10,5
A 35 Wochenstunden	1522,5	10	1560,56	10,25	1598,63	10,5
A 40 Wochenstunden	1740	10	1738,5	10,25	1827	10,5
A pauschal pro Stunde	9,5					
B 20 Wochenstunden	891,75	10,25	913,5	10,5	935,25	10,75
B 25 Wochenstunden	1114,69	10,25	1141,88	10,5	1169,06	10,75
B 30 Wochenstunden	1337,63	10,25	1370,25	10,5	1402,88	10,75
B 35 Wochenstunden	1560,56	10,25	1598,63	10,5	1636,69	10,75
B 40 Wochenstunden	1738,5	10,25	1827	10,5	1870,5	10,75
B pauschal pro Stunde	10,25					
C 20 Wochenstunden	913,5	10,5	935,25	10,75	957	11
C 25 Wochenstunden	1141,88	10,5	1169,06	10,75	1196,25	11
C 30 Wochenstunden	1370,25	10,5	1402,88	10,75	1435,50	11
C 35 Wochenstunden	1598,63	10,5	1636,69	10,75	1674,75	11
C 40 Wochenstunden	1827	10,5	1870,5	10,75	1914	11
C pauschal pro Stunde	10,5					
D 20 Wochenstunden	913,5	10,5	957	11	1044	12
D 25 Wochenstunden	1141,88	10,5	1196,25	11	1305	12
D 30 Wochenstunden	1370,25	10,5	1435,50	11	1566	12
D 35 Wochenstunden	1598,63	10,5	1674,75	11	1827	12
D 40 Wochenstunden	1827	10,5	1914	11	2088	12
D pauschal pro Stunde	10,5					
E 20 Wochenstd.	1044	12	1087,5	12,5	1131	13
E 25 Wochenstd.	1305	12	1359,38	12,5	1413,75	13
E 30 Wochenstd.	1566	12	1631,25	12,5	1696,5	13
E 35 Wochenstd.	1827	12	1903,13	12,5	1979,25	13

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017 Seite: 4 von 10

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
E 40 Wochenstd.	2088	12	2175	12,5	2262	13
E pauschal pro Stunde	12					
F 20 Wochenstunden	1044	12	1087,5	12,5	1131	13
F 25 Wochenstunden	1305	12	1359,38	12,5	1413,75	13
F 30 Wochenstunden	1566	12	1631,25	12,5	1696,5	13
F 35 Wochenstunden	1827	12	1903,13	12,5	1979,25	13
F 40 Wochenstunden	2088	12	2175	12,5	2262	13
G 35 Wochenstunden	2131,5	14	2131,5 – 2283,75	14-15	2131,5 – 2359,88	14-15,5
G 38,5 Wochenstunden	2344,65	14	2344,65 – 2512,12	14-15	2344,65 – 2595,86	14-15,5
G 40 Wochenstunden	2436	14	2436 – 2610	14-15	2436 – 2697	14-15,5
H	3076,32					17,68

*Berechnungsgrundlage:
Stundensatz x Wochenstunden x 4,35

§6 Premiengehalt

Jeder Mitarbeiter im Pflegebereich kann ein höheres Premiengehalt mit dem Arbeitgeber (AG) vereinbaren.

Dieses Premiengehalt wird nur für einen zeitlich begrenzten Zeitraum vereinbart. Nach der vereinbarten Zeit wird wieder das Grundgehalt gezahlt oder ein neues Premiengehalt vereinbart.

In der Regel gelten diese vereinbarten Premiumgehälter für 12 Monate. Bei neuen Mitarbeitern i.d.R. 3 oder 6 Monate. Abweichungen von diesen zeitlichen Angaben sind möglich.

Für diese Premiumgehälter werden schriftliche Zusatzverträge zum Arbeitsvertrag geschlossen.

Der AG ist nicht verpflichtet, Verträge über Premiumgehälter zu schließen, d. h. es besteht für den Arbeitnehmer kein Anspruch auf ein Premiumgehalt.

Die Premiumgehälter sollten sich im folgenden Rahmen bewegen, Grundgehalt bis:

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
B/C 20 Wochenstunden	1044	12	1044	12	1087,5	12,5
B/C 25 Wochenstunden	1305	12	1305	12	1359,38	12,5
B/C 30 Wochenstunden	1566	12	1566	12	1631,25	12,5

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017 Seite: 5 von 10

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
B/C 35 Wochenstunden	1827	12	1827	12	1903,13	12,5
B/C 40 Wochenstunden	2088	12	2088	12	2175	12,5
B/C pauschal pro Stunde	10 bis 11					
E/F 20 Wochenstd.	1131	13	1174,5	13,5	1218	14
E/F 25 Wochenstd.	1413,75	13	1468,12	13,5	1522,5	14
E/F 30 Wochenstd.	1696,5	13	1761,75	13,5	1827	14
E/F 35 Wochenstd.	1979,25	13	2055,38	13,5	2131,5	14
E/F 40 Wochenstd.	2262	13	2349	13,5	2436	14
E pauschal pro Stunde	12 bis 13					

§7 Überstunden

Überstunden werden nach dem entsprechenden durchschnittlichen Stundenlohn bezahlt. Dieser wird wie folgt ermittelt:

1. Bruttogrundlohn geteilt durch Anzahl der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden.
2. Das Ergebnis wird durch 4,35 (angenähert an die durchschnittliche Anzahl an Wochen pro Monat) geteilt und die 2. Kommastelle gerundet.

§8 Rufbereitschaft

Alle examinierten Pflegefachkräfte sind nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit verpflichtet, Rufbereitschaftsdienste zu übernehmen. Alleinerziehende mit Kindern unter 12 Jahren können dies ablehnen.

Ein Rufbereitschaftstag dauert 24 Stunden. Er beginnt mit der Übergabe von Bereitschaftstasche und -telefon. Der Rufbereitschaftsdienst endet mit der Übergabe an den folgenden Rufbereitschafts-Mitarbeiter.

Die Übergabe-Tage gelten jeweils als halbe Tage und werden dementsprechend vergütet.

§9 Ausfallbereitschaft

Zu Weihnachten, Silvester und Ostern können MA, die nicht zum Dienst eingeteilt werden, angesprochen werden, ob sie bei Ausfall eines MA diese Dienste übernehmen. Dies soll eine bessere Planungssicherheit erzeugen und die Rufbereitschaft zu diesen Zeiten entlasten. Diese Ausfallbereitschaft wird mit Sachprämien honoriert, z.B. je Ausfallbereitschaftstag mit einem 10,-€-Tangutschein.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 6 von 10

§10 Zuschläge

Sonn- und Feiertage:	+25%
Doppeldienst:	10 €
Rufbereitschaft:	20,- € pro Tag (24 Stunden)

Beschäftigte erhalten eine Fahrtkostenerstattung von 0,30 € pro Kilometer für Fahrten mit dem Privat-PKW im Pflegeeinsatz.

§11 Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Werden neue Mitarbeiter durch den persönlichen Einsatz bestehender Mitarbeiter für das Unternehmen erfolgreich angeworben, wird dies mit steuerfreien, monatlichen Sachbezügen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) honoriert.

Es kann zwischen monatlichen Tankgutscheinen oder Amazon-Gutscheinen gewählt werden.

Die Gutscheine werden maximal für die Dauer der Probezeit (sechs Monate) des angeworbenen Mitarbeiters gewährt.

Dies gilt für nichtexamierte Pflegekräfte (PK) und examinierte Pflegekräfte (PFK) und für die verschiedenen Wochenarbeitszeiten des Angeworbenen unterschiedlich.

	Pauschalkraft	20 – 29 Wochenstunden	30 – 40 Wochenstunden
PK	-	3 mal 40,-€ Gutschein	5 mal 40,-€ Gutschein
PFK	-	4 mal 40,-€ Gutschein	6 mal 40,-€ Gutschein

§12 Zuschüsse zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber

Zuschüsse zur Altersvorsorge werden ab dem 13. vollständigen Monat Betriebszugehörigkeit gewährt.

Bezuschusst wird nur die vom Arbeitgeber angebotene, betriebliche Altersvorsorge, wobei der Zuschuss auch nur gewährt wird, wenn die Selbstbeteiligung des Arbeitnehmer mindestens 50% des vom Arbeitgeber gewährten Zuschusses beträgt. Geringere Selbstbeteiligungen werden dementsprechend abweichend von untenstehender Tabelle bezuschusst.

Bisher geschlossene Verträge behalten ihre Gültigkeit, auch wenn die Selbstbeteiligung unter 50% des vom Arbeitgeber gewährten Zuschusses liegt.

Wochenstunden	Pflegefachkräfte					Pflegekräfte/Hauswirtschaftler				
	40	38,5	35	30	20/25	40	38,5	35	30	20/25
Zuschuss Arbeitgeber	50 €	50 €	50 €	40 €	30 €	40 €	40 €	40 €	30 €	20 €

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 7 von 10

§13 **Urlaubsanspruch**

	ab 5. Jahr	ab 10. Jahr
26 Arbeitstage	28 Arbeitstage	30 Arbeitstage

Der Urlaub wird nach Arbeitstagen gewährt. Arbeitstage im Sinne der Urlaubsgewährung sind in der Regel von Montag bis Freitag, Feiertage ausgenommen.

Die Steigerung erfolgt nach vollständigen Kalenderjahren.

Bei Neueinstellungen können Betriebszugehörigkeiten zu anderen Pflegeeinrichtungen berücksichtigt werden. Berufserfahrungen kann somit in die Urlaubsermittlung einfließen.

Beispiel 1:

Mitarbeiter, die nach ihrem Arbeitsvertrag bereits einen höheren Urlaubsanspruch haben, verlieren diesen nicht, allerdings erfolgt die nächste Steigerung erst dem Haustarif entsprechend.

§14 **Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung**

Die Jahresabschlussvergütung (Weihnachtsgeld) wird unter bestimmten Voraussetzungen und unter Widerrufsvorbehalt gezahlt:

- einen Arbeitsvertrag mit dem Pflegedienst Kathrin Bosold oder der Physiotherapie Bosold GbR
- spätestester Beginn dieser Tätigkeit zum 31.07. des betreffenden Jahres

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer jährlich als Sonderzuwendung ein Weihnachtsgeld in Höhe des nach unten beschriebenen Modus. Das Weihnachtsgeld wird jeweils fällig mit der Gehaltsabrechnung für November.

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Sonderzuwendung bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe für die Zukunft insoweit zu widerrufen, als die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers um weniger als 25 % verringert wird. Wirtschaftliche Gründe sind insbesondere aber nicht ausschließlich Umsatz- und/oder Gewinnrückgang, Investitionserfordernisse sowie eine Verfehlung der Geschäftsziele.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes bemisst sich an folgenden Kriterien:

- Umfang der Wochenstunden (lt. Arbeitsvertrag)
- Schichtdienste
- Wochenend-Dienste

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
<small>Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt</small>	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 8 von 10

Umfang der Wochenstunden	Höhe
unter 10 Wochenstunden	100,-€
10 bis 19 Wochenstunden	300,-€
20 bis 29 Wochenstunden	350,-€
30-34 Wochenstunden	400,-€
35 und mehr Wochenstunden	450,-€

Grundlage sind die vereinbarten Wochenstunden im Arbeitsvertrag, bei geringfügig Beschäftigten die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Zeitraum April bis September.

Erhöhungskriterium	Erhöhung
regelmäßig wechselnde Arbeitsbeginn-Zeiten in einer Spanne von mindestens 6 Stunden oder mehr (Früh und Spätschicht) ab einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden.	50,-€
regelmäßig Wochenend-Dienste, i.d.R. jedes zweite Wochenende	50,-€

Der Arbeitnehmer erhält mit seinem Novembergehalt eine Jahresabschlussvergütung, deren Höhe der Arbeitgeber von Jahr zu Jahr nach eigenem Ermessen bestimmt. Diese Gratifikation bezweckt ausschließlich eine Belohnung für künftige Betriebstreue und soll einen Anreiz zu weiterer engagierter Mitarbeit setzen.

Die Jahresabschlussvergütung ist im Falle einer Eigenkündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung in Abhängigkeit von ihrer Höhe und dem Zeitpunkt eines späteren Ausscheidens unter den nachfolgend geregelten Voraussetzungen zurück zu zahlen:

- Beträgt sie 250,00 EUR oder weniger besteht unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens keine Rückzahlungspflicht.
- Beträgt sie mehr als 250,00 EUR aber nicht mehr als ein Bruttomonatsgehalt zum Zeitpunkt ihrer Zahlung besteht eine Rückzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer vor dem 31.3. des folgenden Kalenderjahres ausscheidet.
- Ist die Gratifikation höher als ein Monatsgehalt zum Zeitpunkt ihrer Zahlung, muss sie bei Ausscheiden vor dem 30.6. des folgenden Kalenderjahres zurückgezahlt werden.
- Ruht das Arbeitsverhältnis (etwa wegen Elternzeit, Grundwehr- oder Zivildienst), besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.
- Sofern das Arbeitsverhältnis nur für einen Teil des Kalenderjahres ruht, ist der Anspruch des Mitarbeiters um 1/12 pro (angefangenen) Monat verringert.

§15 Regelung zur Arbeitsverhinderung

Bei jeder Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich und noch vor Dienstbeginn telefonisch Mitteilung zu machen. Außerhalb der Büro-Öffnungszeiten ist die Bereitschaft zu informieren. Das enthebt den erkrankten Arbeitnehmer aber nicht von der Pflicht, seine Arbeitsverhinderung am nächsten Werktag vormittags dem Arbeitgeber (Pflegedienstleiter*in/Stellver-

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
<small>Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt</small>	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	Gültig ab: 01.11.2017 Seite: 9 von 10

treter*in) telefonisch zu melden.

Der erkrankte Arbeitnehmer hat die Pflicht, den Arbeitgeber selbständig, regelmäßig und zeitnah über die voraussichtliche Krankheitsdauer zu unterrichten.

Weiterhin ist der Arbeitnehmer in der Pflicht, den Arbeitgeber selbständig, rechtzeitig und spätestens vormittags am letzten Werktag der Arbeitsunfähigkeit über seine Rückkehr zu informieren und sich nach seinem Dienstplan zu erkundigen.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die länger als zwei Tage dauert, ist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Krankenschein) notwendig. Diese muss dem Arbeitgeber am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorliegen.

§16 Karenztageregelung

Ist es nach Art und Schwere der Erkrankung ersichtlich, dass die Arbeitsfähigkeit nach längstens zwei Tagen wiederhergestellt ist und zur Genesung keine ärztliche Therapie vonnöten ist, muss keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Die Verrechnung der Fehlzeit erfolgt über das Stundenkonto des Mitarbeiters.

Bei Erkrankung eines Kindes gelten dieselben Bestimmungen.

Die Karenztage-Regelung kann von der Geschäftsleitung in Absprache mit der jeweiligen fachlichen Leitung (PDL, fachlicher Leiter) für einzelne Mitarbeiter ausgesetzt werden. Der Mitarbeiter ist davon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Dies ist nicht rückwirkend möglich.

Mit dieser Regelung soll folgendes erreicht werden: Mitarbeiter, die aufgrund unkomplizierter Erkrankungen nicht einsatzfähig sind, können sich für bis zu zwei Tagen zu Hause auskurieren und ersparen sich den spontanen Arztbesuch mit langer Wartezeit. Häufig reichen bei einfachen Erkrankungen wie einer Erkältung oder einer leichten Magen-Darm-Verstimmung zwei Tage zur Genesung.

Die Regeln zur Meldung der Karenz sind analog zur Arbeitsverhinderung (siehe § 15).

§17 In Kraft treten

Diese Regelungen ersetzen die Regelungen des vorherigen Haustarifs.

§§ 5 und 6 treten am 01.01.2018 in Kraft.

Alle anderen Regelungen treten ab 01.11.2017 in Kraft.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	

Pflegedienst Kathrin Bosold	Standarddokument	.012
	Haustarif 01. November 2017	
		Gültig ab: 01.11.2017
		Seite: 10 von 10

§18 Revisionshistorie

Vers.-Nr.	Gültigkeits-Datum	Änderungsgrund
.001	01.09.11	Neuerstellung
.002	22.11.11	Gehälter, Erhöhungen und Zuschüsse für Altersvorsorge bei 25 Wochenstunden für Pflegekräfte und Pflegefachkräfte hinzugefügt
.003	01.01.12	Erhöhung nichtexamierte Pflegekräfte auf Grundlage des aktuellen Mindestlohns
.004	01.04.12	Erhöhung Fachkräfte
.005	01.04.12	Konkretisierungen der Begriffe Gehaltsstufen und Zuschüsse zur Altersvorsorge
.006	01.07.13	Erhöhung nichtexamierte Pflegekräfte auf Grundlage des aktuellen Mindestlohns Anpassung der Erhöhung nach Betriebszugehörigkeit bei den Fachkräften Zuschlag für Pflegeteamleiter entfällt
.007	01.01.14	Formale Überarbeitung, Einführung der Gehaltsgruppen, Erhöhung verschiedener Gehaltsgruppen, Urlaubsregelung neu, Bereitschaftsregelung neu, Erhöhung einzelner Gehaltsgruppen
.008	01.01.2015	Urlaubsregelung überarbeitet, Mindestlohanpassung der Gehaltsgruppen A, B und C Änderung Bereitschaftszuschlag
.008 Ergänzung	01.10.2015	Änderung Gehaltsgruppen, Punkt 8 und 10 neu
.009	01.01.2016	§2 ergänzt, §3 Einstufung als Grundgehalt definiert Wegfall von 38,5 Wochenstunden der Gehaltsgruppen a bis F Erhöhung der Gehaltsgruppen, Einführung des leistungsorientierten Prämiumgehalts, Berechnungsformel Gehalt in Stundenlohn für Überstunden
.010	01.09.16	Nummerierung der Paragraphen Möglichkeit der Berücksichtigung von Betriebszugehörigkeiten / Erfahrungen in anderen Pflegeeinrichtungen
.011	01.01.17	§5 Gehaltsstufen Grundgehalt §10 Zuschläge §10a Mitarbeiter werben Mitarbeiter §12 Urlaubsanspruch, Änderung von Prämiumgehalt in Premiumgehalt
.011b	01.11.17	§12a neu
.012	01.01.18	§11-16 neu nummeriert §5 Erhöhungen des Grundgehalts bei Gehaltsgruppen A, B, C und D §6 Erhöhung des möglichen Premiumgehalts für Gehaltsgruppe B/C §17 neu

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 09.09.2016 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter C:\Daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif 012 V4 mit U-Liste.odt	