

	Standarddokument	<b>.013</b>
<b>Bosold Pflege GmbH</b>	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 1 von 11

## 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	Fortbildung
§18	In Kraft treten
§19	Revisionshistorie

### §1 **Betrifft**

Dieser Haustarif gilt für alle Mitarbeiter\*innen (MA) der Bosold Pflege GmbH.  
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:

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	
		Gültig ab: 01.01.2019
		Seite: 2 von 11

Die Gehaltsstufe 1 gilt vom ersten vollständigen Beschäftigungsmonat bis einschließlich dem 24. Beschäftigungsmonat.

Die Gehaltsstufe 2 gilt vom 25. bis einschließlich 60. Monat.

Die Gehaltsstufe 3 gilt ab dem 61. 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 Pflegeeinrichtungen berücksichtigt werden. Berufserfahrung kann somit in die Gehaltsermittlung einfließen.

Die Gehaltsgruppen und -stufen gelten als Mindestgehalt.

Übergangsregelung: Mitarbeiter\*innen der Gehaltsgruppe B, C und E (Pflege-MA), deren Gehalt sich durch die neuen Gehaltsstufen um weniger als 5 % erhöht, erhalten einen Zuschlag von 0,25€ je Stunde bis zur nächsten regulären Erhöhung.

#### §4 Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Mitarbeiterkreis
A	Hauswirtschaftler*innen, Pflege- und Betreuungsassistent*innen* *Pflege- und Betreuungsassistent*innen* steigen mit der ersten Steigerung (10,75 €/h) ein
B	Pflegekräfte ohne abgeschlossener Pflegeausbildung und/oder ohne Erfahrung in der ambulanten Pflege
C	Pflegekräfte mit abgeschlossener Pflegeausbildung (z.B. Krankenpflege- und Altenpflegehelfer*innen) und/oder Erfahrung in der ambulanten Pflege
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 zusätzlicher

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 3 von 11

	Hochschulausbildung im Bereich Pflege und mindestens mit Abschluss Bachelor oder gleichwertigen Abschluss, bei Pauschaltätigkeit Gehaltsgruppe E
G	Examinierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen) in leitender Funktion, z.B. Stellvertretende Pflegedienstleiter*in, Bereichsleiter*in
H	Pflegedienstleiter*in

## §5 Gehaltsstufen Grundgehalt

Diese Tabelle stellt das Grundgehalt dar:

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
A 20 Wochenstunden	913,5	10,5	935,25	10,75	957	11
A 25 Wochenstunden	1141,88	10,5	1169,06	10,75	1196,25	11
A 30 Wochenstunden	1370,25	10,5	1402,88	10,75	1435,50	11
A 35 Wochenstunden	1598,63	10,5	1636,69	10,75	1674,75	11
A 40 Wochenstunden	1827	10,5	1870,5	10,75	1914	11
A pauschal pro Stunde	10,5					
B 20 Wochenstunden	935,25	10,75	Gehaltsgruppe B gilt das erste halbe Jahr, danach tritt automatisch die Gehaltsgruppe C in Kraft.			
B 25 Wochenstunden	1169,06	10,75				
B 30 Wochenstunden	1402,88	10,75				
B 35 Wochenstunden	1636,69	10,75				
B 40 Wochenstunden	1870,5	10,75				
B pauschal pro Stunde	10,75					
C 20 Wochenstunden	957	11	1000,5	11,5	10,44	12
11,C 25 Wochenstunden	1196,25	11	1250,63	11,5	1305	12
C 30 Wochenstunden	1435,50	11	1500,75	11,5	1566	12
C 35 Wochenstunden	1674,75	11	1750,88	11,5	1827	12
C 40 Wochenstunden	1914	11	2001	11,5	2088	12
C pauschal pro Stunde	11					
D 20 Wochenstunden	10,44	12	1131	13	1175,5	13,5
D 25 Wochenstunden	1305	12	1413,75	13	1468,13	13,5
D 30 Wochenstunden	1566	12	1696,5	13	1761,75	13,5
D 35 Wochenstunden	1827	12	1979,25	13	2055,38	13,5

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 4 von 11

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
D 40 Wochenstunden	2088	12	2262	13	2349	13,5
D pauschal pro Stunde	11,25					
E 20 Wochenstd.	1131	13	1175,5	13,5	1218	14
E 25 Wochenstd.	1413,75	13	1468,13	13,5	1522,5	14
E 30 Wochenstd.	1696,5	13	1761,75	13,5	1827	14
E 35 Wochenstd.	1979,25	13	2055,38	13,5	2131,5	14
E 40 Wochenstd.	2262	13	2349	13,5	2436	14
E pauschal pro Stunde	13					
F 20 Wochenstunden	1175,5	13,5	1218	14	1261,5	14,5
F 25 Wochenstunden	1468,13	13,5	1522,5	14	1576,88	14,5
F 30 Wochenstunden	1761,75	13,5	1827	14	1892,25	14,5
F 35 Wochenstunden	2055,38	13,5	2131,5	14	2207,63	14,5
F 40 Wochenstunden	2349	13,5	2436	14	2523	14,5
G 35 Wochenstunden	2131,5	14	2131,5 – 2359,88	14- 15,50	2131,5 – 2436	14-16
G 40 Wochenstunden	2436	14	2436 - 2697	14- 15,50	2436 - 2784	14-16
H	3219					18,5

\*Berechnungsgrundlage:  
Stundensatz x Wochenstunden x 4,35

Examinierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger\*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger\*innen) mit fachpflegerischen Zusatzqualifikation, wie z.B. Wundexpert\*in, Praxisanleiter\*in, erhalten nicht automatisch ein höheres Gehalt. Wenn sie diese Zusatzqualifikation auch aktiv in das Unternehmen einbringen können sie eine Premiengehaltsvereinbarung anstreben.

## §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 Premiengehälter für 12 Monate. Bei neuen Mitarbeitern i.d.R. 3 oder 6 Monate. Abweichungen von diesen zeitlichen Angaben sind möglich.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	
		Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 5 von 11

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 Rahmen von bis zu 1 € brutto zusätzlich pro Stunde bewegen. In der Regel werden 0,50 €, 0,75 € oder 1 € brutto zusätzlich pro Stunde als Premiumgehalt gezahlt.

Jeder Mitarbeiter im ambulanten Pflegebereich, der für seine Arbeit ein KFZ benötigt, kann anstatt eines Premiumgehalts einen Dienstwagen zur privaten Nutzung (Dienstwagen) verhandeln.

Der Dienstwagen ist i.d.R. ein weißer Citroen C1.

Der AN kann in unterschiedlichem Maß an den Betriebskosten beteiligt werden, dies ist i.d.R. an die Entfernung zwischen Wohnadresse des AN und Arbeitsadresse gekoppelt.

Es kommt entweder die 1 %-Regelung für Dienstwagen zur Anwendung oder über ein Fahrtenbuch wird der private Anteil ermittelt und entsprechend behandelt.

Ein Dienstwagenregelung mit privater Nutzung ist grundsätzlich erst nach Ablauf der Probezeit möglich.

Es wird ein Dienstwagenüberlassungsvertrag als Anhang zum Arbeitsvertrag geschlossen. In der Regel gelten diese Dienstwagenverträge für 12 Monate. Abweichungen von diesen zeitlichen Angaben sind möglich.

Der AG kann einseitig den Dienstwagenvertrag kündigen, dies gilt im Besonderen bei Verstößen gegen die Regelungen für den Umgang mit Dienstwagen, Nichteinhaltung von Zielvereinbarungen und unsachgemäßem Umgang mit dem Dienstwagen.

Der AG ist, wie auch beim Premiumgehalt, nicht verpflichtet Verträge über Dienstwagen zur privaten Nutzung zu schließen, d. h. es besteht für den Arbeitnehmer kein Anspruch auf ein Dienstwagen zur privaten Nutzung.

Übergangsregelung: laufendes Premiumgehalt wird in der Höhe weitergezahlt, die der Differenz beim Stundenlohn entspricht, die beim Abschluss des Premiumgehaltvertrages galt.

Beispiel: wenn bei Abschluss des Premiumgehalts die Erhöhung 0,50 € brutto pro Stunde betrug, wird mit in Kraft-Treten des neuen Haustarifes 0,50 € brutto pro Stunde über Haustarif gezahlt.

An der Laufzeit des Premiumgehaltes ändert sich nichts.

## §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 auf 2 Kommastellen gerundet.

## §8 Rufbereitschaft

Alle examinierten Pflegefachkräfte sind nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit verpflichtet,

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	



	Standarddokument	<b>.013</b>
<b>Bosold Pflege GmbH</b>	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 6 von 11

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 dessen Dienste übernehmen. Dies soll eine bessere Planungssicherheit erzeugen und die Rufbereitschaft zu diesen Zeiten entlasten. Diese Ausfallbereitschaft wird mit Sachprämien honoriert, z.B. je Ausfallbereitschaftsdienst mit einem 10,-€-Tankgutschein.

## §10 Zuschläge

Sonn- und Feiertage:	+25%
geplanter Doppeldienst*:	10 €
ungeplanter Doppeldienst**:	50 €
Rufbereitschaft:	20,- € pro Tag (24 Stunden)

\* Ein Doppeldienst ist ein Früh- und ein Spätdienst am gleichen Tag, bei dem die Gesamtarbeitszeit mindestens 9 Stunden beträgt.

\*\* Ein ungeplanter Doppeldienst ist ein Doppeldienst an einem Wochentag (Montag bis Freitag, ohne gesetzliche Feiertage) und einem Abstand zwischen Information über den Doppeldienst und Tag des Doppeldienstes von sieben oder weniger Tagen.

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.

Die Höhe dieser Prämien richtet sich nach Qualifikationsstand und Wochenarbeitszeit des angeworbenen MA.

	<b>Pauschalkraft</b>	<b>20 – 29 Wochenstunden</b>	<b>30 – 40 Wochenstunden</b>
--	----------------------	------------------------------	------------------------------

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 7 von 11

<b>PK</b>	-	3 mal 40,-€ Gutschein	5 mal 40,-€ Gutschein
<b>PFK</b>	-	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.

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

## §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 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:

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 8 von 11

- einen Arbeitsvertrag mit dem / der Pflegedienst Kathrin Bosold / Bosold Pflege GmbH
- spätesten Beginn dieser Tätigkeit zum 31.07. des betreffenden Jahres

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer jährlich als Sonderzuwendung ein Weihnachtsgeld in Höhe des nachfolgend 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

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,-€

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

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	



	Standarddokument	<b>.013</b>
<b>Bosold Pflege GmbH</b>	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 9 von 11

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/Stellvertreter\*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.

Vergütungsansprüche nach § 616 BGB werden komplett ausgeschlossen.

## §16 Karenztageregulung

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, fachliche/r Leiter\*in) 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 Tage 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 Ge-

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	Gültig ab: 01.01.2019 Seite: 10 von 11

nesung.

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

## §17 Fortbildung

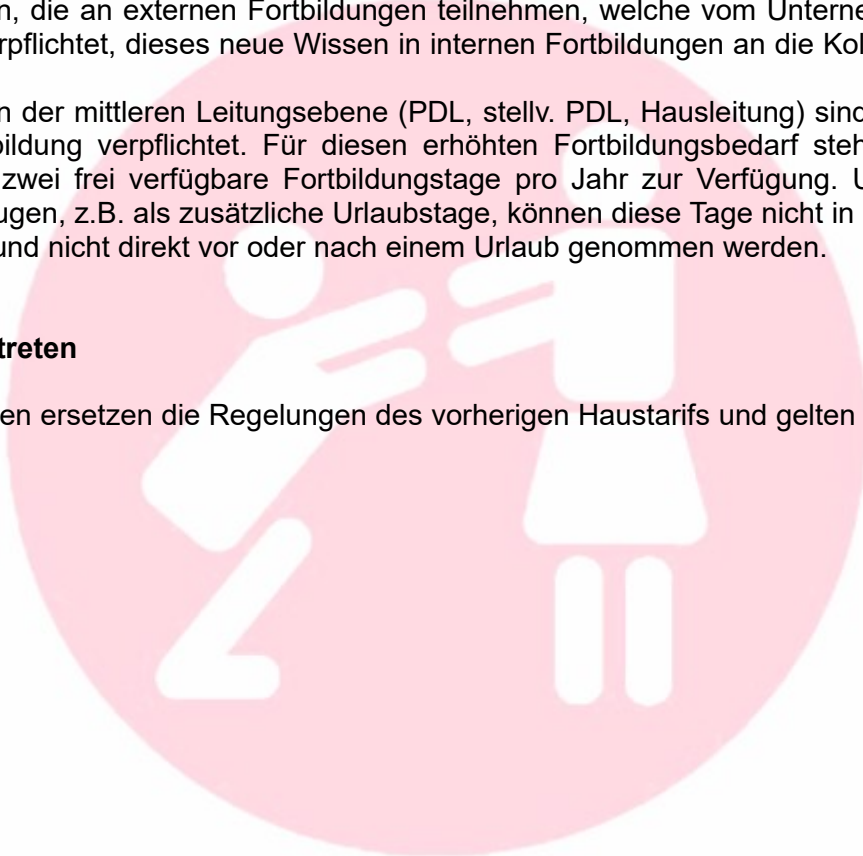
Alle Mitarbeiter\*innen sind zur Fortbildung verpflichtet, um immer auf dem aktuellen Stand des Wissens im Bereich der Pflege zu sein. Das beinhaltet die Teilnahme an internen und ggf. auch externen Fortbildungsveranstaltungen.

Mitarbeiter\*innen, die an externen Fortbildungen teilnehmen, welche vom Unternehmen finanziert werden, sind verpflichtet, dieses neue Wissen in internen Fortbildungen an die Kolleg\*innen weiter zu geben.

Mitarbeiter\*innen der mittleren Leitungsebene (PDL, stellv. PDL, Hausleitung) sind im besonderen Maße zur Fortbildung verpflichtet. Für diesen erhöhten Fortbildungsbedarf stehen diesem Mitarbeiterkreis je zwei frei verfügbare Fortbildungstage pro Jahr zur Verfügung. Um einem Missbrauch vorzubeugen, z.B. als zusätzliche Urlaubstage, können diese Tage nicht in der sächsischen Schulferienzeit und nicht direkt vor oder nach einem Urlaub genommen werden.

## §18 In Kraft treten

Diese Regelungen ersetzen die Regelungen des vorherigen Haustarifs und gelten vom 01.01.2019 an.



Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	<b>.013</b>
	<b>Haustarif 01. 01 2019</b>	
		Gültig ab: 01.01.2019
		Seite: 11 von 11

## §19 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
.13	01.01.19	§4 wurde überarbeitet (Gehaltsgruppe F neu definiert) §5 Grundgehalt wurde bei den Gehaltsgruppen A, B, C, D, E, G, H angehoben, F neu §6 überarbeitet, Tabelle entfällt, Dienstwagen zu privaten Nutzung §17 Fortbildung neu

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	Christoph Becker (RA / Rechtsberatung / Datenschutz)
Druckdatum: 20.11.2018 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Richtung AVR 013 V3.odt	