

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 1 von 13

Präambel

Diese Haustarifvereinbarung (HT) ist ergänzend zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des BPA (AVR). Für die Bosold Pflege GmbH gilt diese AVR. Die AVR legen einen Mindeststandard für die Arbeitsverträge und sonstigen Leistungen des Arbeitgebers fest. In dem HT werden darüber hinaus gehende Leistungen fest geschrieben sowie einige Punkte der AVR spezifiziert. Die im HT verwendeten Paragraphen korrespondieren mit den Paragraphen in der AVR.

Inhalt:

- § 1 Betrifft
- § 4 Arbeitszeit
- § 6 Rufbereitschaft
- § 6a Ausfallbereitschaft
- § 8 Arbeitszeitkonto
- § 9 Arbeitsunfähigkeit
- § 9a Karenztageregelung
- § 10 Urlaub
- § 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 14 Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers
- § 16 Stundenlohn / verstetigter Monatslohn (Grundentgelt)
- § 18 Sonderzahlungen und Zulagen
- § 18a Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- § 18b Dienstwagen zur privaten Nutzung, Nutzung des Privat-PKW zu dienstlichen Zwecken
- § 18c Zuschüsse zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber
- § 18d Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung
- § 19 In Kraft treten
- § 20 Revisionshistorie

Anlage 1 Lohntabelle

Anlage 2 Lohngruppen/Tätigkeiten

§ 1 **Betrifft**

Dieser Haustarif gilt für die Mitarbeiter*innen (MA) der Bosold Pflege GmbH.

§ 4 **Arbeitszeit**

Dienstberatungen sind Arbeitszeit. Mitarbeitende, die am Tag der Dienstberatung ihres Bereiches Dienst haben, sind grundsätzlich verpflichtet, an der Dienstberatung teil zu nehmen. Mitarbeitende, die an diesem Tag keinen Dienst haben, können/dürfen an der Dienstberatung teil nehmen. Auch hier gilt diese Zeit als Arbeitszeit, aber der Tag nicht als Arbeitstag.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 2 von 13

§ 6 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, oder direkter oder telefonischer Übergabe. Der Rufbereitschaftsdienst endet mit der Übergabe an den folgenden Rufbereitschafts-Mitarbeiter.

§ 6a 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 könnten (Hintergrunddienste). 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,-€-Gutschein.

§ 8 Arbeitszeitkonto

Die konkrete Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den vorliegenden Aufträgen. Sie werden vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers festgelegt. Die daraus resultierenden Arbeitseinsätze können zu allen Tages- und Nachtzeiten sowie an Wochenenden und Feiertagen liegen.

Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Beginn, Ende und Lage der Pausen richten sich nach den Anordnungen des Arbeitgebers und den betrieblichen Abläufen. Es ist beabsichtigt, den Arbeitnehmer in Schichtarbeit einzusetzen. Die tägliche Arbeitszeit kann tageweise variieren; die vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen werden eingehalten.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit und Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Mehrarbeit und Überstunden werden nur abgegolten, soweit sie vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden.

Soweit die Arbeitszeit pro Woche über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, handelt es sich um Regelarbeitszeit, wenn innerhalb eines Zeitraums von einem Monat nach Leistung dieser Arbeitszeit ein Zeitausgleich stattfindet, so dass die Vertragsarbeitszeit eingehalten wird.

Kann ein solcher Ausgleich nicht erfolgen, handelt es sich um Mehrarbeit.

Wird Mehrarbeit nicht im Rahmen des § 3 Arbeitszeitgesetz ausgeglichen, entsteht ein Vergütungsanspruch gemäß § 16 dieses Vertrages.

Zum Nachweis führt der Arbeitnehmer entsprechend den Vorgaben des Arbeitgebers einen Arbeitszeitnachweis. Die Form des Arbeitszeitnachweises unterliegt dem Direktionsrecht des

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 3 von 13

Arbeitgebers.

Das Arbeitszeitkonto darf maximal Minusstunden bis zu einer Gesamthöhe von 40 Arbeitsstunden aufweisen. Minusstunden sind durch eine Verrechnung mit vorhandenen Plusstunden auszugleichen. Weist das Arbeitszeitkonto Minusstunden aus, die der Arbeitnehmer zu verantworten hat, stellt das negative Zeitguthaben einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers dar, den der Arbeitnehmer spätestens bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen hat.

Die Wegezeiten für die Wege zwischen Wohn- und Einsatzort sind keine Arbeitszeiten.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit

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. Siehe auch die Karenztageregelung im § 9 a.

Vergütungsansprüche nach § 616 BGB werden komplett ausgeschlossen.

§ 9a Karenztageregelung

Ist es nach Art und Schwere der Erkrankung ersichtlich, dass die Arbeitsfähigkeit nach längstens zwei Tagen wiederhergestellt ist, muss keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

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. Diese Mitarbeitenden müssen dann vom ersten Fehltag an eine ärztliche Krankschreibung vorweisen. 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

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 4 von 13

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.

Für diese Karenztage erfolgt eine Entgeltfortzahlung analog §3 Abs. 1 EFZG

§ 10 Urlaub

- a** **Urlaubsanspruch**
- b** **Sonderurlaub**
- c** **Urlaubsanspruch während der Elternzeit**
- d** **Urlaubsanspruch von Schwerbeschädigten**

a:
2023 und 2024

	ab 10. Jahr im Unternehmen
29 Arbeitstage	30 Arbeitstage

Die oben stehende Urlaubsregelung ist an die „Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ gebunden

Die folgende betriebsinterne Regelung ist für die Jahre 2023 bis 2024 ausgesetzt.

	ab 5. Jahr im Unternehmen	ab 10. Jahr im Unternehmen
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 (5-Tage-Woche).

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

Bei Einstellungen im laufenden Kalendermonat wird bis einschließlich des 15. des Monats ein halber Monat in die Urlaubsberechnung genommen. Bei Einstellungen ab dem 16. des Monats entsteht für diesen Monat kein Urlaubsanspruch.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 5 von 13

b:
Sonderurlaub wird wie in der folgenden Tabelle gewährt.

Todesfall (Partner, Kind, Elternteil)	2 Tage
Geburt des eigenen Kindes (Partner)	2 Tage
Eigene Hochzeit	1 Tag

Der Sonderurlaub bei Geburt des eigenen Kindes und eigener Hochzeit wird nur direkt zum Ereignis gewährt. Bei Todesfall innerhalb von 5 Werktagen nach dem Ereignis.

c:
Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Die Kürzung betrifft jeden Erholungsurlaub unabhängig von der Rechtsgrundlage. Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub wird auch der betriebliche Urlaub gekürzt.

d:
Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen (bei einer 5-Tage-Arbeitswoche, § 208 Absatz 1 SGB IX). Die zusätzlichen Urlaubstage werden dem haustariflichen Urlaub hinzugerechnet.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres (zum Beispiel Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15.06.), so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für 6 Monate).

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist gem. § 622 BGB gekündigt werden.

Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche Unterlagen und sonstige in seinem Besitz befindliche Gegenstände, die das Eigentum des Arbeitgebers darstellen, unverzüglich herauszugeben.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden kann.

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 6 von 13

schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

§ 14 Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers

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, Leitung der Hauswirtschaft) 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. im Sinne zusätzlicher Urlaubstage, können diese Tage nicht in der sächsischen Schulferienzeit und nicht direkt vor oder nach einem Urlaub genommen werden.

Mitarbeitende sind zur Fortbildung anhand des internen Fortbildungskalenders verpflichtet.

§ 16 Stundenlohn / verstetigter Monatslohn (Grundentgelt)

(1) Der/Die Mitarbeiter/in erhält für seine/ihre Tätigkeit einen Bruttostundenlohn gemäß Anlage 1 (Lohntabelle).

(2) Innerhalb der Lohngruppen existieren drei Lohnstufen. Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1.

Nach einer Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von insgesamt zwei Jahren erfolgt ein automatischer Aufstieg in Stufe 2.

Nicht angerechnet werden Zeiten, in denen der/die Mitarbeiter/in keine Arbeitsleistung erbringt infolge Inanspruchnahme von Elternzeit, unbezahltem Sonderurlaub, Pflegezeit oder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ab der 7. Woche.

Bei entsprechend vorhandener Berufserfahrung kann eine direkte Einstufung in die Stufe 2 bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Betriebsinterne Regelung zur Lohnstufe 3:

Für die Lohngruppen I und II tritt die Lohnstufe 3 automatisch nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren in Kraft.

Für alle anderen Lohngruppen: Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren. Weiterhin muss der AN in einem Gespräch mit der Leitung deutlich machen, dass er eine besondere, außergewöhnliche Leistung in das Unternehmen einbringt. Dies Leistung kann z.B. die aktive Arbeit als Praxisanleiter sein.

Verstetigter Monatslohn = Stundenlohn x Wochenarbeitszeit x 4,35 Wochen

Der Lohn wird monatlich, spätestens zum ersten Bankarbeitstag des Folgemonats, bargeldlos per Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Girokonto ausgezahlt.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 7 von 13

§ 17 Lohngruppe / Tätigkeit

Die Eingruppierung der Mitarbeiter/innen in die einzelnen Lohngruppen richtet sich nach Anlage 2 (Lohngruppen/Tätigkeiten).

§ 18 Sonderzahlungen und Zulagen

Sonntage:	+28%
gesetzliche Feiertage:	+37%
geplanter Teildienst*:	10 €
ungeplanter Teildienst**:	50 €
Rufbereitschaft:	20,- € pro Tag (24 Stunden)

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

** Ein ungeplanter Teildienst ist ein Teildienst an einem Wochentag (Montag bis Freitag, ohne gesetzliche Feiertage) mit einem Abstand zwischen Information über den Teildienst und Tag des Teildienstes von max. vier Tagen und einer täglichen Arbeitszeit von mind. 9 Stunden.

§ 18a 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.

	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

§ 18b Nutzung des Privat-PKW zu dienstlichen Zwecken

Wenn es notwendig ist den eigenen PKW zu dienstlichen Zwecken zu nutzen erhalten die Beschäftigten eine Fahrkostenerstattung von 0,40 € pro Kilometer. Grundsätzlich sind Dienstfahrzeuge zu nutzen. Es können individuell abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument					.021 v1				
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023					Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 8 von 13				

§ 18c Zuschüsse zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber

Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge (Arbeitgeberleistungen) gemäß untenstehender Tabelle werden ab dem 13. vollständigen Monat Betriebszugehörigkeit gewährt.

Bezuschusst wird nur die vom Arbeitgeber angebotene, betriebliche Altersvorsorge.

Sofern bei der Entgeltumwandlung Sozialabgaben eingespart werden, wird ein fester Zuschuss (Arbeitgeberleistung) je nach Tätigkeit und Wochenstunden (gemäß untenstehender Tabelle) gezahlt. Bedingung dafür ist, dass sich der Arbeitnehmer in gleicher Höhe an der betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen (Einsparung von Steuern und Sozialabgaben) beteiligt.

Bisher geschlossene Verträge behalten ihre Gültigkeit, auch wenn die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers unterhalb der Arbeitgeberleistung 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 €

§ 18d Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung

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

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

Kürzungskriterien: Bei Elternzeit, Beschäftigungsverbot, Erkrankung von mehr als 30 Arbeitstage im Kalenderjahr wird das Weihnachtsgeld gekürzt. Es wird um jeweils ein Zwölftel bei Ausfall von 30 Kalendertagen gekürzt.

Beispiel 1: sind es 93 Tage Ausfall wird um drei Zwölftel gekürzt.

Beispiel 2: sind es 89 Tage Ausfall wird um zwei Zwölftel gekürzt.

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

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:

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 9 von 13

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

Umfang der Wochenstunden	Höhe
unter 10 Wochenstunden	103,-€
10 bis 19 Wochenstunden	309,-€
20 bis 29 Wochenstunden	360,50 €
30-34 Wochenstunden	412,-€
35 und mehr Wochenstunden	463,50 €

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.	51,50 €
regelmäßig Wochenend-Dienste, i.d.R. jedes zweite Wochenende	51,50 €

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 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.

Das Weihnachtsgeld wird mit der Gehaltsabrechnung für Dezember fällig.

§ 19 In Kraft treten

Diese Regelungen ersetzen die Regelungen des vorherigen HT und treten am 01.09.2023 in Kraft. Der HT .019 wird mit diesem HT .019a ersetzt.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 10 von 13

§ 20 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, Mindestlohnanpassung 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 Prämiumgehalt
.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 Prämiumgehalts für Gehaltsgruppe B/C §17 neu
.013	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
.014 und 014a	01.11.19	§1 Kürzung §5 allgemeine Gehaltsanhebung um ca. 3,2%, bei Pflegekräften und Pflegefachkräften um 3,66% Gehaltsauszahlung wird festgelegt §7 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto, Änderung beim AZ-Nachweis §13 Sonderurlaub und Kürzung Urlaubsanspruch während der Elternzeit neu §14 Auszahlungstermin im Dezember, Erhöhung der Beträge um ca. 3% §16 Konkretisierung
.015	01.08.20	Komplette Neustrukturierung und allgemeine Lohnerhöhung
.015a	01.08.20	§16 (2) für Lohngruppen I und II geändert §16 (5) neu
.016	01.01.21	§10 Abs. d neu
.017	01.03.21	§16 (2) klarer formuliert, nicht zutreffendes gestrichen, allgemeine Lohnerhöhung um ca. 6%
.018	01.01.22	§8 neue Bezeichnung und neuer Inhalt ca. 6% allgemeine Lohnerhöhung

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tarifreuegesetz und NachwG 01.09.2023	

Gültig ab: 01.09.2023
Seite: 11 von 13

.018a	01.01.22	§18 neu formuliert
.019	01.09.22	Neue Lohngruppen (Anlage 2), Löhne für MA in der Pflege nach Triftreuegesetz (Anlage 1), § 4 neu, Anpassung an das NachweisG (§§ 8, 9a, 11) , inhaltliche Änderung § 18b,
.20	01.02.23	Anpassung der Lohngruppen an den Durchschnittslohn in der Pflege §18d Klausel zur Möglichkeit der Kürzung des Weihnachtsgeldes
.21		§6 Übergabe der Rufbereitschaft §6 Wort Tankgutschein in Gutschein geändert §18 Begriffsänderung Doppeldienst in Teildienst Lohntabelle



Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 12 von 13

Anlage 1 Lohntabelle

Lohngruppe LG	Wochenstun- nen	LS 1		LS 2		LS 3	
		ML	Std.-Lohn	ML	Std.-Lohn	ML	Std.-Lohn
I	20	1.182,02	13,59	1.241,12	14,27	1.303,17	14,98
I	25	1.477,52	13,59	1.551,40	14,27	1.628,97	14,98
I	30	1.773,03	13,59	1.861,68	14,27	1.954,76	14,98
I	35	2.068,53	13,59	2.171,96	14,27	2.280,55	14,98
I	38,5	2.275,38	13,59	2.389,15	14,27	2.508,61	14,98
I	40	2.364,03	13,59	2.482,24	14,27	2.606,35	14,98
II	20	1.256,38	14,44	1.319,19	15,16	1.385,15	15,92
II	25	1.570,47	14,44	1.648,99	15,16	1.731,44	15,92
II	30	1.884,56	14,44	1.978,79	15,16	2.077,73	15,92
II	35	2.198,66	14,44	2.308,59	15,16	2.424,02	15,92
II	38,5	2.418,52	14,44	2.539,45	15,16	2.666,42	15,92
II	40	2.512,75	14,44	2.638,39	15,16	2.770,31	15,92
III	20	1.439,44	16,55	1.511,41	17,37	1.586,98	18,24
III	25	1.799,30	16,55	1.889,26	17,37	1.983,72	18,24
III	30	2.159,16	16,55	2.267,11	17,37	2.380,47	18,24
III	35	2.519,01	16,55	2.644,97	17,37	2.777,21	18,24
III	38,5	2.770,92	16,55	2.909,46	17,37	3.054,93	18,24
III	40	2.878,87	16,55	3.022,82	17,37	3.173,96	18,24
IV	20	1.501,55	17,26	1.576,63	18,12	1.655,46	19,03
IV	25	1.876,94	17,26	1.970,78	18,12	2.069,32	19,03
IV	30	2.252,33	17,26	2.364,94	18,12	2.483,19	19,03
IV	35	2.627,71	17,26	2.759,10	18,12	2.897,05	19,03
IV	38,5	2.890,48	17,26	3.035,01	18,12	3.186,76	19,03
IV	40	3.003,10	17,26	3.153,26	18,12	3.310,92	19,03
V	20	1.729,30	19,88	1.815,76	20,87	1.906,55	21,91
V	25	2.161,62	19,88	2.269,70	20,87	2.383,19	21,91
V	30	2.593,95	19,88	2.723,65	20,87	2.859,83	21,91
V	35	3.026,27	19,88	3.177,59	20,87	3.336,47	21,91
V	38,5	3.328,90	19,88	3.495,35	20,87	3.670,11	21,91
V	40	3.458,60	19,88	3.631,53	20,87	3.813,10	21,91
VI	20	1.870,94	21,51	1.964,48	22,58	2.062,71	23,71
VI	25	2.338,67	21,51	2.455,60	22,58	2.578,38	23,71
VI	30	2.806,40	21,51	2.946,72	22,58	3.094,06	23,71
VI	35	3.274,14	21,51	3.437,84	22,58	3.609,74	23,71
VI	38,5	3.601,55	21,51	3.781,63	22,58	3.970,71	23,71
VI	40	3.741,87	21,51	3.928,96	22,58	4.125,41	23,71

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.021 v1
	Haustarifvereinbarung (HT) lt. Tariftreuegesetz und NachwG 01.09.2023	
		Gültig ab: 01.09.2023 Seite: 13 von 13

VI a	20	1.921,96	22,09	2.018,06	23,20	2.118,96	24,36
VI a	25	2.402,45	22,09	2.522,57	23,20	2.648,70	24,36
VI a	30	2.882,94	22,09	3.027,09	23,20	3.178,44	24,36
VI a	35	3.363,43	22,09	3.531,60	23,20	3.708,18	24,36
VI a	38,5	3.699,77	22,09	3.884,76	23,20	4.079,00	24,36
VI a	40	3.843,92	22,09	4.036,12	23,20	4.237,92	24,36
VII	20	2.021,25	23,23	2.122,32	24,39	2.228,43	25,61
VII	25	2.526,57	23,23	2.652,90	24,39	2.785,54	25,61
VII	30	3.031,88	23,23	3.183,47	24,39	3.342,65	25,61
VII	35	3.537,19	23,23	3.714,05	24,39	3.899,76	25,61
VII	38,5	3.890,91	23,23	4.085,46	24,39	4.289,73	25,61
VII	40	4.042,51	23,23	4.244,63	24,39	4.456,86	25,61

Anlage 2 Lohngruppen/Tätigkeiten

Lohngruppe	Mitarbeiterkreis
I	Hauswirtschafter*innen, Servicemitarbeiter*innen ohne entsprechende Ausbildung, Fahrer für die Tagespflege
II	Hauswirtschafter*innen, Servicemitarbeiter*innen mit entsprechender Ausbildung
III	Pflege- und Betreuungsassistent*innen mit entsprechender Ausbildung * Pflegekräfte ohne abgeschlossener Pflegeausbildung
IV	Pflegekräfte mit mindestens einjähriger abgeschlossener Pflegeausbildung (z.B. Krankenpflege- und Altenpflegehelfer*innen)
V	Leitung der Hauswirtschaft / Betreuung Verwaltungsangestellte mit entsprechender Berufsausbildung
VI	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Pflegefachfrauen und -männer)
Vla	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Pflegefachfrauen und -männer) mit zusätzlicher Hochschulausbildung im Bereich Pflege und mindestens mit Abschluss Bachelor oder gleichwertigen Abschluss, gilt nicht für geringfügig Beschäftigte
VII	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Pflegefachfrauen und -männer) in leitender Funktion, z.B. Pflegedienstleiter*in, Stellvertretende Pflegedienstleiter*in

* Betreuer*innen: Ausbildung nach nach § 53c/43b (früher § 87b) SGB XI

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\SUPPORT\Haustarife\Pflege GmbH\2023\202309 Haustarif 021 v1.odt	