

	Standarddokument	.018
Bosold Pflege GmbH	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 1 von 12

Präambel

Diese Haustarifvereinbarung (HT) ist ergänzend zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des BPA (AVR). Für die Bosold Pflege GmbH gilt die AVR. Die AVR legen einen Mindeststandard für die Arbeitsverträge und sonstiger 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	
§ 6	Rufbereitschaft	
§ 6a	Ausfallbereitschaft	
§ 8	Arbeitszeitkonto	
§ 9	Arbeitsunfähigkeit	
§ 9a	Karenztageregelung	
§ 10	Urlaub	
§ 14	Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers	
§ 16	Stundenlohn / verstetigter Monatslohn	
§ 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.

§ 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. Der Rufbereitschaftsdienst endet mit der Übergabe an den folgenden Rufbereitschafts-Mitarbeiter.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

	Standarddokument	.018
Bosold Pflege GmbH	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 2 von 12

§ 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,-€-Tankgutschein.

§ 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.

Für alle MA wird ein Arbeitszeitkonto geführt. In diesem Arbeitszeitkonto werden Mehrarbeit (Plusstunden) und Minderarbeit (Minusstunden) geführt.

Für Mehrarbeit gilt:

Soweit die Arbeitszeit pro Woche über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, handelt es sich um Regelarbeitszeit, wenn innerhalb eines Zeitraums von einem Kalendermonat nach Leistung dieser Arbeitszeit ein Freizeitausgleich stattfindet, so dass durchschnittlich die vertraglich vereinbarte Wochenstundenanzahl pro Woche gearbeitet wird.

Kann ein solcher Ausgleich nicht erfolgen, handelt es sich um Mehrarbeit (Plusstunden). Wird Mehrarbeit nicht im Rahmen des § 3 Arbeitszeitgesetz ausgeglichen, entsteht ein Vergütungsanspruch in Höhe des derzeitigen gültigen Stundenlohnes.

Im Arbeitszeitkonto wird in der Regel eine Wochenstundenanzahl als Plusstunden gesammelt. Plusstunden, die darüber hinaus gehen werden vergütet.

Für Minderarbeit (Minusstunden) gilt:

Soweit die Arbeitszeit pro Woche über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit unterschreitet, und wenn innerhalb des Monats kein Ausgleich erfolgt, handelt es sich um Minderarbeit.

Es können maximal 40 Minusstunden angesammelt werden. Weitere Minusstunden werden nicht gezählt.

Die Anzahl der Minusstunden die über 40 hinausgehen verfallen zum 31.12.2021.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit

Bei jeder Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich und noch vor Dienstbeginn tele-

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

	Standarddokument	.018
Bosold Pflege GmbH	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 3 von 12

fonisch 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 Krankenschreibung 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 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**

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	
		Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 4 von 12

a:

	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 gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

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).

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENTMA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

	Standarddokument	.018
Bosold Pflege GmbH	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 5 von 12

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

§ 16 Stundenlohn / verstetigter Monatslohn

(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

§ 17 Lohngruppe / Tätigkeit

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

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENTMA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

	Standarddokument	.018
Bosold Pflege GmbH	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 6 von 12

§ 18 Sonderzahlungen und Zulagen

Sonntage:	+25%
gesetzliche Feiertage:	+35%
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) mit einem Abstand zwischen Information über den Doppeldienst und Tag des Doppeldienstes von max. sieben 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 Dienstwagen zur privaten Nutzung, Nutzung des Privat-PKW zu dienstlichen Zwecken

Jeder Mitarbeiter im ambulanten Pflegebereich, der für seine Arbeit ein KFZ benötigt, kann 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

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 7 von 12

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 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.

Wenn es notwendig ist den eigenen PKW zu dienstlichen Zwecken zu nutzen erhalten die Beschäftigten eine Fahrtkostenerstattung von 0,35 € pro Kilometer. Grundsätzlich sind Dienstfahrzeuge zu nutzen. Es können individuell abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 18c 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					Pflegerkräfte/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

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

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENTMA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 8 von 12

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	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.

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	
		Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 9 von 12

Das Weihnachtsgeld wird mit der Gehaltsabrechnung für Dezember fällig.

§ 19 In Kraft treten

Diese Regelungen ersetzen die Regelungen des vorherigen HT und treten am 01.01.2022 in Kraft.

§ 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
.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
.14 und 14a	01.11.19	§1 Kürzung §5 allgemeine Gehaltsanhebung um ca. 3,2%, bei Pflegekräften und Pflegefachkräften um 3,66% Gehaltsauszahlung wird festgelegt

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	
		Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 10 von 12

		§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
.15	01.08.20	Komplette Neustrukturierung und allgemeine Lohnerhöhung
.15a	01.08.20	§16 (2) für Lohngruppen I und II geändert §16 (5) neu
.16	01.01.21	§10 Abs. d neu
.17	01.03.21	§16 (2) klarer formuliert, nicht zutreffendes gestrichen, allgemeine Lohnerhöhung um ca. 6%
.18		§8 neue Bezeichnung und neuer Inhalt ca. 6% allgemeine Lohnerhöhung



Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENTMA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	
		Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 11 von 12

Anlage 1 Lohntabelle

Lohngruppe	Wochenstun	LS 1		LS 2		LS 3	
		ML	Std.-Lohn	ML	Std.-Lohn	ML	Std.-Lohn
I	20	1000,5	11,5	1027,47	11,81	1078,8	12,4
I	25	1250,63	11,5	1284,34	11,81	1348,5	12,4
I	30	1500,75	11,5	1541,21	11,81	1618,2	12,4
I	35	1750,88	11,5	1798,07	11,81	1887,9	12,4
I	38,5	1925,96	11,5	1977,88	11,81	2076,69	12,4
I	40	2001	11,5	2054,94	11,81	2157,6	12,4
II	20	1109,25	12,75	1164,93	13,39	1223,22	14,06
II	25	1386,56	12,75	1456,16	13,39	1529,03	14,06
II	30	1663,88	12,75	1747,4	13,39	1834,83	14,06
II	35	1941,19	12,75	2038,63	13,39	2140,64	14,06
II	38,5	2135,31	12,75	2242,49	13,39	2354,7	14,06
II	40	2218,5	12,75	2329,86	13,39	2446,44	14,06
III	20	1180,59	13,57	1239,75	14,25	1302,39	14,97
III	25	1475,74	13,57	1549,69	14,25	1627,99	14,97
III	30	1770,89	13,57	1859,63	14,25	1953,59	14,97
III	35	2066,03	13,57	2169,56	14,25	2279,18	14,97
III	38,5	2272,64	13,57	2386,52	14,25	2507,1	14,97
III	40	2361,18	13,57	2479,5	14,25	2604,78	14,97
IV	20	1489,44	17,12	1564,26	17,98	1642,56	18,88
IV	25	1861,8	17,12	1955,33	17,98	2053,2	18,88
IV	30	2234,16	17,12	2346,39	17,98	2463,84	18,88
IV	35	2606,52	17,12	2737,46	17,98	2874,48	18,88
IV	38,5	2867,17	17,12	3011,2	17,98	3161,93	18,88
IV	40	2978,88	17,12	3128,52	17,98	3285,12	18,88
IV A	20	1532,94	17,62	1607,76	18,48	1686,06	19,38
IV A	25	1916,18	17,62	2009,7	18,48	2107,58	19,38
IV A	30	2299,41	17,62	2411,64	18,48	2529,09	19,38
IV A	35	2682,65	17,62	2813,58	18,48	2950,61	19,38
IV A	38,5	2950,91	17,62	3094,94	18,48	3245,67	19,38
IV A	40	3065,88	17,62	3215,52	18,48	3372,12	19,38
V	20	1649,52	18,96	1732,17	19,91	1819,17	20,91
V	25	2061,9	18,96	2165,21	19,91	2273,96	20,91
V	30	2474,28	18,96	2598,26	19,91	2728,76	20,91
V	35	2886,66	18,96	3031,3	19,91	3183,55	20,91
V	38,5	3175,33	18,96	3334,43	19,91	3501,9	20,91
V	40	3299,04	18,96	3464,34	19,91	3638,34	20,91

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	

Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.018
	Haustarifvereinbarung (HT) 01.01. 2022	
		Gültig ab: 01.01.2022 Seite: 12 von 12

Anlage 2 Lohngruppen/Tätigkeiten

Lohngruppe	Mitarbeiterkreis
I	Hauswirtschafter*innen, Servicemitarbeiter*innen ohne entsprechende Ausbildung
II	Hauswirtschafter*innen, Servicemitarbeiter*innen, Pflege- und Betreuungsassistent*innen mit entsprechender Ausbildung * Pflegekräfte ohne abgeschlossener Pflegeausbildung und ohne Erfahrung in der Pflege **
III	Pflegekräfte mit abgeschlossener Pflegeausbildung (z.B. Krankenpflege- und Altenpflegehelfer*innen) oder Erfahrung in der ambulanten Pflege ***
IV	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Pflegefachfrauen und -männer) Leitung der Hauswirtschaft / Betreuung Verwaltungsangestellte mit entsprechender Berufsausbildung
IVa	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, bei Pauschaltätigkeit Lohngruppe IV,
V	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Pflegefachfrauen und -männer) in leitender Funktion, z.B. Stellvertretende Pflegedienstleiter*in, Bereichsleiter*in,
Va	Pflegedienstleiter*in

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

** kein LG 1 Schein
bei MA für ambulante Touren keine ambulante Pflegeerfahrung
bei MA fürs Bewo ohne Erfahrung in Bewos oder stationärer Pflege
jeweils mindestens 6 Monate im letzten Jahr

*** LG 1 Schein und
bei MA für ambulante Touren mind. 6 Monate ambulante Pflegeerfahrung im letzten Jahr
bei MA fürs Bewo mind. 6 Monate Erfahrung in Bewos oder stationärer Pflege im letzten Jahr

Version erstellt:	Version geprüft:
K. und T. Bosold (Geschäftsführer)	R. Wolf (QMB)
Druckdatum: 15.01.2021 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter \\primergy\daten\PFLEGEDIENT\MA\Haustarif HT ia\Haustarif AVR BPA 018.odt	