

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	
		Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 1 von 9

Inhalt

- §1 Betrifft
- §2 Probezeit
- §3 Einstufung
- §4 Gehaltsgruppen
- §5 Gehaltsstufen Grundgehalt
- §6 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto
- §7 Rufbereitschaft
- §8 Zuschläge
- §9 Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- §10 Zuschüsse zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber
- §11 a Urlaubsanspruch, b Sonderurlaub, c Urlaubsanspruch während der Elternzeit
- §12 Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung
- §13 Regelung zur Arbeitsverhinderung
- §14 Krank-, Karenztageregelung
- §15 Fort- / Weiterbildung
- §16 In Kraft treten
- §17 Revisionshistorie

§1 **Betrifft**

Dieser Haustarif gilt für alle Mitarbeiter*innen (MA) der Bosold Pflege GmbH, die im Buurtzorgteam arbeiten.

Durch die besondere Form der selbstorganisierten Arbeit sind einige abweichende Regelungen notwendig.

§2 **Probezeit**

Es gilt grundsätzlich ein halbes Jahr Probezeit. Andere Regelungen können im Arbeitsvertrag individuell geregelt sein.

Über das Bestehen der Probezeit entscheiden die Teammitglieder gemeinsam. Der betreffende Mitarbeiter und das Supportteam werden über die Entscheidung informiert.

§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 24. Beschäftigungsmonat.

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

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 2 von 9

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.

§4 Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe	Mitarbeiterkreis
A	Pflegekräfte mit abgeschlossener Pflegeausbildung (z.B. Krankenpflege- und Altenpflegehelfer*innen) und/oder Erfahrung in der ambulanten Pflege, die sich in einer berufsbegleitenden Weiterbildung zur Pflegefachkraft befinden
B	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen)
C	Examierte Pflegefachkräfte (Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen) mit zusätzlicher Hochschulausbildung im Bereich Pflege und mindestens mit Abschluss Bachelor oder gleichwertigen Abschluss, bei Pauschaltätigkeit Gehaltsgruppe E

§5 Gehaltsstufen Grundgehalt

Diese Tabelle stellt das Grundgehalt dar:

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
A 20 Wochenstunden	1044	12	1087,50	12,5	1131	13
A 25 Wochenstunden	1305	12	1359,38	12,5	1413,75	13
A 30 Wochenstunden	1566	12	1631,25	12,5	1696,5	13
A 35 Wochenstunden	1827	12	1903,13	12,5	1979,25	13
A 40 Wochenstunden	2088	12	2175	12,5	2262	13

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	
		Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 3 von 9

Gehaltsgruppe	GS 1	entspr.*	GS 2	entspr.*	GS 3	entspr.*
A pauschal pro Stunde	12					
B 20 Wochenstd.	1218	14	1261,5	14,5	1305	15
B 25 Wochenstd.	1522,5	14	1576,88	14,5	1631,25	15
B 30 Wochenstd.	1827	14	1892,25	14,5	1957,5	15
B 35 Wochenstd.	2131,5	14	2207,63	14,5	2283,75	15
B 40 Wochenstd.	2436	14	2523	14,5	2610	15
B pauschal pro Stunde	14					
C 20 Wochenstunden	1261,5	14,5	1305	15	1348,5	15,5
C 25 Wochenstunden	1576,88	14,5	1631,25	15	1685,63	15,5
C 30 Wochenstunden	1892,25	14,5	1957,5	15	2022,75	15,5
C 35 Wochenstunden	2207,63	14,5	2283,75	15	2359,88	15,5
C 40 Wochenstunden	2523	14,5	2610	15	2697	15,5

*Berechnungsgrundlage:
Stundensatz x Wochenstunden x 4,35

Das Gehalt wird zum 1. des folgenden Monats ausgezahlt.

Es sind grundsätzlich auch alle gesetzlich möglichen Anzahlen von Wochenstunden möglich. Das Gehalt wird dann nach der oben stehenden Formel berechnet.

Zum Beispiel 22 Wochenstunden, PFK, Neueinstieg:

14(€) X 22(Wochenstunden) X 4,35 = 1339,80 €

§6 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto

Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag vereinbart.

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

Für die Mitarbeitenden der ambulante Pflege(fach)touren gilt die tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit. In der Regel wird diese per mobiler Datenerfassung (MDE) dokumentiert.

Nur nicht per MDE erfasste Arbeitszeit, z.B. Weiterbildungszeiten, werden auf einem Arbeitszeitleistungsbeleg in Papierform dokumentiert.

Nach § 5 Abs. 2 ArbZG und nach § 7 Abs. 1 ArbZG im Sinne einer Tarifvereinbarung können Pflegeeinrichtungen von der gesetzlichen Ruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 4 von 9

abweichen.

Beim Wechsel vom Spät- zum Frühdienst hat die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen im Bereich ambulante Pflege mindestens 9 Stunden zu betragen.

Soweit die Arbeitszeit pro Woche über die vereinbarten Stunden hinausgeht, handelt es sich um Regelarbeitszeit, wenn innerhalb des Kalendermonats nach Leistung dieser Arbeitszeit ein Freizeitausgleich stattfindet, so dass durchschnittlich die vereinbarte Wochenstundenzahl pro Woche gearbeitet werden.

Im umgekehrten Fall, wenn die Arbeitszeit pro Woche die vereinbarten Stunden nicht erreicht, handelt es sich um Regelarbeitszeit, wenn innerhalb des Kalendermonats für diese Minusstunden ein Arbeitsausgleich stattfindet, so dass durchschnittlich die vereinbarte Wochenstundenzahl pro Woche gearbeitet werden.

Kann ein solcher Ausgleich nicht erfolgen, handelt es sich um Plus- oder respektive Minusstunden die in einem Arbeitszeitkonto verrechnet werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet aktiven Abbau am von Minusstunden mitzuwirken. Dies bedeutet im z.B., dass der Arbeitnehmer bei kurzfristigem Bedarf, z.B. verursacht durch Ausfall eines anderen Mitarbeiters, sich zur Übernahme der betreffenden Dienste bereit erklärt.

Überstunden werden i.d.R. ausgezahlt, wenn sie über die Anzahl der vereinbarten Wochenstunden hinaus gehen. Beispiel: es sind 30 Wochenstunden vereinbart und es haben sich 40 Überstunden angesammelt. In diesem Fall werden 10 Überstunden mit dem nächsten Gehalt ausgezahlt.

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.

§7 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.

§8 Zuschläge

Sonn- und gesetzliche Feiertage: +25%
geplanter Doppeldienst*: 10 €

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 5 von 9

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.

§9 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

§10 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.

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument					.01				
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019					Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 6 von 9				

	Pflegefachkräfte					Pflegekräfte/Hauswirtschaftler				
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 €

§11 a Urlaubsanspruch, b Sonderurlaub, c Urlaubsanspruch während der Elternzeit

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.

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.

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 7 von 9

§12 Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung

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

- 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.

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 Aus-

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 8 von 9

- scheidens 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.

§12a Auszahlung Weihnachtsgeld / Jahresabschlussvergütung

Das Weihnachtsgeld wird mit der Gehaltsabrechnung für Dezember fällig.

§13 Regelung zur Arbeitsverhinderung

Bei jeder Arbeitsverhinderung ist dem Team unverzüglich und noch vor Dienstbeginn telefonisch Mitteilung zu machen.

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

Weiterhin ist der Arbeitnehmer in der Pflicht, das Team 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 §16.

Vergütungsansprüche nach § 616 BGB werden komplett ausgeschlossen.

§14 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 vom Team für einzelne Mitarbeiter ausgesetzt werden. Diese Mitarbeiter müssen dann vom ersten Fehltag an eine ärztliche Krankschreibung vorweisen.

Der Mitarbeiter ist davon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Dies ist nicht rückwirkend möglich.

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	

Buurtzorg Leipzig Bosold Pflege GmbH	Standarddokument	.01
	Haustarifvereinbarung 01. 11. 2019	Gültig ab: 01.11.2019 Seite: 9 von 9

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 (siehe § 15).

§15 Fort- / Weiterbildung

Für das Team steht ein Budget für Fort- / Weiterbildung bereit. Diese Budget errechnet sich aus dem Umsatz des vergangenen Kalenderjahres und beträgt 1% des Umsatzes durch das Team. Für welche Fort- / Weiterbildung und für welche Teammitglieder diese Budget verwendet wird entscheidet das Team.

§16 In Kraft treten

Diese Regelungen ersetzen die Regelungen des vorherigen Haustarifs.
§12a tritt am 01.11.2019 in Kraft.
Alle anderen Regelungen treten ab 01.01.2020.

§17 Revisionshistorie

Vers.-Nr.	Gültigkeits-Datum	Änderungsgrund
.001	01.11.19	Neuerstellung

Version erstellt:	Version geprüft:
Kathrin und Tobias Bosold (Geschäftsführer)	Robert Wolf (QMB, Support-Team)
Druckdatum: 12.09.2019 - Die aktuelle Version dieses Dokuments finden Sie unter Z:\PFLEGEDIENST\MA\Haustarif\Haustarif Buurtzorg V2ia.odt	