

**Auszug aus dem Haustarifvertrag HAG - Hamburger AssistenzGenossenschaft eG**  
**vom 29. September 2013**  
**in der Fassung des siebten Änderungstarifvertrages vom 06. Juni 2023**

**§ 8 Sonderformen der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeit der Beschäftigten in der persönlichen Assistenz umfasst geplante Arbeitsleistungen und Arbeitsbereitschaft. <sup>2</sup>Bei dieser handelt sich um eine Tätigkeit mit anteiliger Arbeitsleistung, eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. <sup>3</sup>Während der Arbeitsbereitschaft muss sich der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz aufhalten und je nach Bedarf von sich aus jederzeit die Arbeit aufnehmen, falls dieses erforderlich ist. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit kann gemäß § 7 (1) Nummer 1 Buchstabe a ArbZG auf über 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfällt.

(2) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr. Nachtdienste sind Dienste, die mehr als zwei Stunden Nachtzeit umfassen. Der Nachtdienst umfasst Zeiten unterschiedlicher Inanspruchnahmen.

(4) <sup>1</sup> Plusstunden sind alle laut Dienstplan geleisteten Stunden, die am Ende des abzurechnenden Monats über die individuelle vertragliche monatliche Sollarbeitszeit hinausgehen. <sup>2</sup>Mit einem Zuschlag zu vergütende Mehrarbeitsstunden sind davon die Plusstunden, die gemäß § 11 (2) Satz 3 zu vergüten sind.

§ 11 (2) Satz 3

Innerhalb einer Ankündigungsfrist von vier Tagen ausgefallene Dienste dürfen nicht als Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden, bei Springern gilt eine Ankündigungszeit von 48 Stunden.

(5) Kurzfristige Einsätze sind zusätzlich zum vorher festgelegten Dienstplan erbrachte Dienste auf freiwilliger Basis, die im Falle von Arbeitsunfähigkeit von anderen Beschäftigten durch die Vorgesetzten abgerufen werden

**§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.

Zuschläge je Stunde:

a) Samstag	10 %
b) Sonntag	25 %
c) Feiertag	35 %,

d) Feiertag, der auf einen Montag bis Freitag fällt:	100 %
e) Oster- und Pfingstsonntag:	25 %
f) 24.12., 31.12.: 00.00-12.00:	25 %
g) 24.12., 31.12.: 12.00-14.00:	100 %
h) 24.12., 31.12.: 14.00 - 24.00: (ab 14.00 steuerfrei)	100 %

<sup>2</sup> Es gilt jeweils der höchste Zuschlag. <sup>3</sup>Darüber hinaus erhalten Beschäftigte Zulagen.

Zulagen je Stunde:

i) Nachtzuschlag 25 %

j) Kurzfristiger Einsatz für Beschäftigte der EG2 und EG3 gemäß § 8 Absatz 5 mit Anfrage von weniger als 96 Stunden vorher: 2 Euro/Stunde

Zulagen für Beschäftigte der übergeordneten Teams:

## § 12 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup> Die Eingruppierung erfolgt nach der Entgeltordnung (siehe Anlage 1). <sup>2</sup> Sofern die Anlage für eine neue Aufgabe keine Funktion vorsieht, ist die neue Aufgabe unter Berücksichtigung der Anforderungen der festgelegten Funktion summarisch zu bewerten und vorläufig einzugruppieren. <sup>3</sup> Die Anlage 1 ist in der Folge zu ergänzen.

(3) Beschäftigte gemäß § 8 SGB IV erhalten nur die Zuschläge § 10 Buchstaben b), c), d) und i). Protokollnotiz zu Absatz 3: Die Begrenzung der Zuschläge § 10 erfolgt, damit die Beschäftigten nicht regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 SGB IV überschreiten.

## § 13 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup> Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) <sup>1</sup> Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage 2 zu diesem Haustarifvertrag.

(3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten in der persönlichen Assistenz in festen Teams (Entgeltgruppe 2) werden der Stufe 1 zugeordnet. <sup>3</sup>Verfügt der/die Beschäftigte über eine nachgewiesene Berufserfahrung in der persönlichen Assistenz oder in der Pflege von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. <sup>5</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

(4) <sup>1</sup> Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3

<sup>2</sup> Vor Inkrafttreten des Tarifvertrages zurückgelegte Beschäftigungszeiten werden bei der Zuordnung angerechnet

#### **§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) <sup>1</sup> Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) <sup>1</sup> Als Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gelten auch:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 2 Monaten in der 1. Stufe und bis zu 6 Monaten ab der 2. Stufe, entsprechendes gilt für ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

<sup>2</sup> Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup> Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup> Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

#### **§ 15 Jahressonderzahlung**

(1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 31. Mai des Folgejahres noch fortbesteht, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup> Soweit

die Beschäftigten Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst haben, wird diese auf die Zahlung nach § 15 dieses Tarifvertrages angerechnet.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt 3% des Jahresbruttoverdienstes des jeweiligen Kalenderjahres.

(3) <sup>1</sup> Bei der Ermittlung des von der/dem Beschäftigten im Jahr tatsächlich erzielten Jahresbruttoverdienstes sind allein die Gehaltsabrechnungen des Kalenderjahres von Belang (ohne Einmalbezüge wie Prämien, Sonderzahlungen des Vorjahres).

(4) <sup>1</sup> Die Jahressonderzahlung wird in den Jahresabschluss voll eingerechnet. <sup>2</sup>Ist der Jahresabschluss unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung positiv, so wird diese mit dem Junigehalt ausgezahlt. <sup>3</sup> Sollte dies nicht der Fall sein, kann die Auszahlung ganz oder teilweise gekürzt werden. <sup>4</sup> Die Höhe der Kürzung richtet sich nach der Höhe des negativen Ergebnisses. <sup>5</sup> Dazu wird vom Gesamtwert aller fälligen Jahressonderzahlungen die Höhe des Defizits abgezogen. <sup>6</sup> Ist die so ermittelte Differenz positiv, wird sie als anteilige Jahressonderzahlung ausgezahlt. <sup>7</sup> Die Entscheidung wird vom Wirtschaftsausschuss überprüft.

## **§ 16 Entgelt im Krankheitsfall**

1) <sup>1</sup> Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie entsprechend der gesetzliche Regelung bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach §15. <sup>2</sup> Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup> Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG. <sup>4</sup>Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbei-geführt wurde.

(2) Bei längerer Krankheit ist den Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als 7 Jahre angehören, ab der siebten Woche bis maximal zum Ende der 13. Woche, höchstens 20 Wochen im Kalenderjahr, ein Zuschuss zum im SGB V und SGB VII geregelten Krankengeld bzw. Verletztengeld zu zahlen. Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, und dem um die Sozialversicherungsbeiträge verminderten Krankengeld bzw. Verletztengeld.

(3) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8EFZG bleibt unberührt.

### **§ 17 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

(1) <sup>1</sup> In den Fällen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird das Tabellenentgelt weitergezahlt.<sup>2</sup> Die nicht in Monatsbeträgen (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wochenendzuschläge) festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 1 und 2 :

(1) <sup>1</sup> Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup> Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup> Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(2) <sup>1</sup> Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup> Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup> Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup> Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

(3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten

### **§ 18 Besondere Zahlungen**

(1) Die HAG gewährt ihren Beschäftigten einen Zuschuss für die HVV Proficard.

### **§ 21 Erholungsurlaub**

1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter

Zahlung der Monatsbezüge, der in der Fünftageweche 29 Arbeitstage beträgt. <sup>2</sup>Die Anzahl der Urlaubstage erhöht sich nach der Vollendung von jeweils 3 Jahren Betriebszugehörigkeit zum nächsten Kalenderjahr um jeweils 1 Tag, bis die maximale Grenze von 32 Urlaubstagen erreicht ist. <sup>3</sup> Die/Der Beschäftigte erhält für jeden Urlaubstag den auf einen Arbeitstag entfallenden Anteil der Monatsbezüge.

(2) Ist die/der Beschäftigte nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden Beschäftigungsmonat.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten bei dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

(4) Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

(5) <sup>1</sup> Der Urlaub ist bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres anzutreten.

<sup>2</sup> Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. Dezember angetreten werden, ist er bis zum 31. März anzutreten. <sup>3</sup> Kann der Urlaub aus betrieblichen oder schriftlich begründeten persönlichen Gründen auch nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er auf Antrag der Beschäftigten auch bis zum 30. Juni übertragen werden. Sonst verfällt er. <sup>4</sup> Kann der Urlaub aus dem vergangenen Jahr aus krankheitsbedingten Gründen auch nicht bis zum 30. Juni genommen werden, verfristet er am 31. März. des Folgejahres, also spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist.

(6) <sup>1</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. <sup>2</sup> Soweit das nicht möglich ist, werden für jeden abzugeltenden Urlaubstag die anteiligen Monatsbezüge gezahlt.

(7) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hier-durch den Anspruch auf die Monatsbezüge für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## **§ 22 Sonderurlaub**

1 Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub beantragen.

### Anlage 1 Auszug der für die Assistenz relevante Entgeltgruppe

Entgeltgruppe 2 Beschäftigte in der persönlichen Assistenz mit Einsatz in festen Teams.
--

### Anlage 2 zu § 13 Auszug der für die Assistenz relevanten Entgeltgruppen in € ab Aug. 2023

EG	<1	1- < 4	4 - < 9	Ab9
	1	2	3	4
2	2.695,11€	2.748,68€	2.832,37€	2.889,29
	16,10€	16,42 €	16,92€	17,26€

(Stand Dezember 2023 kommt beim Club 68 Helfer e.V. derzeit nur die Entgeltgruppe 2 tatsächlich zur Anwendung.