

Gültig ab 1. April 2022

# Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband  
Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands  
Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V. (MTV DV.DAH)  
vom 17. Januar 2022/ Stand: 1. Januar 2025

## ABSCHNITT I – ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

---

§ 1	Geltungsbereich	11
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	12
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	13
§ 4	Qualifizierung	14

## ABSCHNITT II – ARBEITSZEIT

---

§ 5	Regelmäßige Arbeitszeit	16
§ 6	Arbeit an Feiertagen	17
§ 7	Begriffsbestimmungen	18
§ 8	Rufbereitschaft und Vertretungsbereitschaft	19
§ 9	Zuschläge	20
§ 10	Arbeitszeitkonto	22

## ABSCHNITT III – MONATSENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN

---

§ 11	Monatsentgelt	24
§ 12	Jahressondervergütung als zusätzliches Urlaubs-/ Weihnachtsgeld	25
§ 13	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	26
§ 14	Entgelt im Krankheitsfall	27
§ 15	Besondere Zahlungen	28
§ 16	Betriebliche Altersversorgung	29



#### ABSCHNITT IV – URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG

---

§ 17	Erholungsurlaub	31
§ 18	Dauer des Erholungsurlaubs	31
§ 19	Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Nacht- und Wochenendarbeit	32
§ 20	Arbeitsbefreiung	34

#### ABSCHNITT V – FÜHRUNG AUF PROBE UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES OHNE KÜNDIGUNG

---

§ 21	Führung auf Probe	36
§ 22	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	36

#### ABSCHNITT VI – ZUKUNFTSSICHERUNG

---

§ 23	Maßnahmen zur Zukunftssicherung	38
------	---------------------------------	----

#### ABSCHNITT VII – SCHLUSSVORSCHRIFTEN

---

§ 24	Ausschlussfrist	39
§ 25	Inkrafttreten und Laufzeit	39

Anlage zum MTV DV.DAH vom 17. Januar 2021	40
---	----

## Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. (MTV DV.DAH)

Zwischen der

Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH) des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V., Düsseldorf Landstraße 7, 47249 Duisburg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

- andererseits -

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

Zur besseren Lesbarkeit des MTV DV.DAH wird ausschließlich die weibliche Form benutzt. Ausdrücklich wird festgehalten, dass dieses keine Diskriminierung gegenüber anderen Geschlechtern darstellen soll.

## § I Geltungsbereich

(1) Der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. (MTV DV.DAH) gilt für alle Unternehmen, die Mitglied des DV.DAH sind einerseits und andererseits für Beschäftigte, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. Beschäftigte der in Satz 1 genannten Arbeitgeber, deren aktueller Individualarbeitsvertrag ein anderes Tarifregelungswerk oder Vergleichbares in der jeweils geltenden Fassung dynamisch oder statisch einbezieht und die nicht binnen sechs Wochen nach Zugang ein schriftliches Angebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrags hinsichtlich der ausschließlichen, dynamischen Bezugnahme auf das Tarifwerk DV. DAH angenommen haben, können keine Rechte und Ansprüche aus dem MTV DV. DAH herleiten. Diese Beschäftigten können von ihrem Arbeitgeber jederzeit die erneute Abgabe eines Angebots gem. Satz 2 verlangen.<sup>1</sup>

(2) Ausnahmen:

Der MTV DV.DAH gilt nicht, sofern seine vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

- a) selbständige Betriebsabteilungen von Mitgliedern des DV.DAH, wenn der verfolgte Zweck in der jeweiligen Betriebsabteilung nicht in der Altenhilfe oder Pflege von Menschen besteht;<sup>2</sup>
- b) Organvertreter von juristischen Personen;
- c) mit der Geschäftsführung beauftragte Personen;
- d) leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD;<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Die Parteien verpflichten sich auf Aufforderung einer Seite zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen Ausbildungstarifvertrag. Bis zum Inkrafttreten des Ausbildungstarifvertrages gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages dann auch für Auszubildende, wenn die Auszubildenden in der tariflichen Anspruchsgrundlage ausdrücklich erwähnt sind und die Auszubildende Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist.

<sup>2</sup> Bei einer solchen Betriebsabteilung handelt es sich um eine selbständige organisatorische und räumlich abgrenzbare Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Entscheidend ist danach die „funktionelle Autonomie“, die gegeben ist, wenn der Leitung der jeweiligen Gruppe von Beschäftigten die Befugnis zusteht, diese Gruppe im Wesentlichen frei und unabhängig zu organisieren und Weisungen zu erteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dazwischengeschaltet sind. In Betracht kommt insoweit beispielsweise eine Kindertagesstätte oder eine Einrichtung der Behindertenhilfe. Serviceabteilungen eines Mitgliedsunternehmens, die die erbrachten Leistungen in der Altenhilfe oder Pflege unterstützen, fallen regelmäßig nicht unter den Ausnahmetatbestand des lit. a).

<sup>3</sup> Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, dass der Begriff „leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD“ eng auszulegen ist. Eine leitende Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages muss regelmäßig wesentliche Entscheidungen mit erheblicher Bedeutung für die Einrichtung frei von Weisungen treffen können. Leitende Angestellte sind regelmäßig z.B. nicht stellvertretende Pflegedienstleitungen oder Wohnbereichsleitungen oder Leitungen von Servicebereichen. Mögliche künftige Änderungen von § 4 MVG-EKD nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages finden in diesem ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien keine unmittelbare Anwendung.

- e) Beschäftigte, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;
  - f) Beschäftigte, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden.
- (3) Soweit diese Richtlinien Mitwirkungsrechte der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten vorsehen, umfassen diese Rechte nicht die Mitwirkung bei Regelungen für leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 2 MVG-EKD.
  - (4) In Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten können Regelungen, die Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vorbehalten sind, einzelvertraglich getroffen werden.
  - (5) Die im MTV DV.DAH verwendete Personenbezeichnung Beschäftigte umfasst ausdrücklich alle Geschlechter.

## § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

---

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich nur befristet werden, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt.
- (3) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (5) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

Wird ein ehemaliger Auszubildender unmittelbar nach erfolgreicher Ausbildung in einer Einrichtung des DV.DAH in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so entfällt die Probezeit. Gleiches gilt, wenn ein zuvor befristetes, mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis unmittelbar im Anschluss in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem gleichen Arbeitgeber umgewandelt wird.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Eine unmittelbare Weiterbeschäftigung ist auch dann gegeben, wenn zwischen dem Ende der Ausbildung bzw. dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung eine zeitliche Unterbrechung der Beschäftigung von weniger als einem Monat liegt.

## § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

---

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Nach Zustimmung durch den Arbeitgeber sind derartige Vergünstigungen sozialen Zwecken für die Beschäftigten zuzuführen. Näheres ist in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu regeln. Bleibt die Einigung aus, ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/ dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (4) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (5) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassenen Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (6) Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Zustimmung erforderlich. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb von vier Wochen seit der Antragstellung untersagt.

## § 4 Qualifizierung

---

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Abs. 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) Beschäftigte und Arbeitgeber haben – auch in den Fällen des Abs. 3 Satz 1 Buchst. d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch wird zwischen der Beschäftigten und der jeweiligen Führungskraft oder auch als Gruppengespräch geführt. Der zeitliche Abstand zwischen den insoweit zu führenden Personalgesprächen beträgt mindestens zwölf Monate.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen

individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.<sup>5</sup>

- (6) Qualifizierungsmaßnahmen gelten inklusive erforderlicher Reisezeit als Arbeitszeit. Berücksichtigt wird insoweit die tatsächliche Dauer von Fortbildung und Anreise, allerdings insgesamt limitiert durch die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

---

<sup>5</sup> Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten darf maximal einen Anteil der nicht von Dritten getragenen Kosten der Qualifizierungsmaßnahme betragen.

## § 5 Regelmäßige Arbeitszeit

---

- (1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 167 Stunden, das sind durchschnittlich 38,5 Stunden pro Woche und 7,7 Stunden pro Arbeitstag.

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche monatliche Arbeitszeit gem. Ziff. 1 ist, sind Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

Für die Berechnung des Durchschnitts der monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr (in der Regel das Wirtschaftsjahr) zugrunde zu legen.

- (2) Für die Regelung der Arbeitszeit gelten folgende Grundsätze:
- a) Soweit die Arbeitszeit nach einem Dienstplan zu leisten ist, wird der Dienstplan rechtzeitig vor Beginn des Monats erstellt und den Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.
  - b) Für die dienstplanmäßig im jeweiligen Monat zu leistende Arbeitszeit werden zunächst die Zahl der Tage des Kalendermonats um die darin liegenden Wochentage (Samstage und Sonntage) vermindert und mit 7,7 Stunden multipliziert. Die sich aus Satz 1 ergebende Monatsarbeitszeit kann in der Dienstplanung eines Monats um maximal bis zu 20 Stunden über- oder um bis zu maximal 10 Stunden unterschritten werden. Soweit Zeitguthaben des Arbeitszeitkontos in Freizeit ausgeglichen werden, ist dies zusätzlich zu den Planungsgrenzen nach Satz 2 möglich. Bei Teilzeitkräften gelten die Regelungen dieses Abs. unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen individuell vereinbarter Arbeitszeit und der Arbeitszeit gem. S. 1.
- (3) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ist auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu sechs Tage, zu verteilen. Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 10 Stunden zuschlagsfrei betragen. Wird in einer Nachtschicht lediglich eine Fachkraft eingesetzt, so werden die Pausen dieser Fachkraft als Arbeitszeit gewertet.

- (4) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.<sup>6</sup>
- (5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (6) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (7) Die vorstehenden Regelungen zur Arbeitszeit gelten angepasst an die jeweils vereinbarte Arbeitszeit auch für Teilzeitkräfte. Die Verpflichtung zur Leistung von Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit besteht allerdings nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit Zustimmung der Teilzeitkraft.

## § 6 Arbeit an Feiertagen

---

In Ergänzung von § 5 Abs. 6 und Abs. 7 gilt für Feiertage Folgendes:

- (1) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Entgelttabelle oder eine entsprechende Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.
- (2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermin-

---

<sup>6</sup> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. Abs. 4 S. 3 betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssen.

dert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

## § 7 Begriffsbestimmungen

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Wechselschichten liegen also vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Beschäftigte nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist.<sup>7</sup>

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Beschäftigte muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

- (2) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

<sup>7</sup> Protokollnotiz: Soweit zur Erfüllung des Merkmals Wechselschichtarbeit der dienstplanmäßige Einsatz in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) längstens nach Ablauf eines Monats gefordert wird, sind bei der Berechnung des Monatszeitraums Urlaub und Krankheitszeiten neutral zu stellen.

- (3) Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (4) Überhangstunden sind die im Rahmen der Schwankungsbreite gem. § 5 Abs. 2b S. 2 geleisteten Arbeitsstunden, die über die sich aus § 5 Abs. 2b Satz 1 oder 3 ergebende Monatssollarbeitszeit hinausgehen und nicht innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die für den jeweiligen Monat vorab dienstplanmäßig festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis spätestens zum Ende desselben Monats durch Freizeit ausgeglichen werden. Vom Dienstgeber angeordnete Arbeitsstunden, die über die für den jeweiligen Monat vorab dienstplanmäßig festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen und in der letzten Woche eines Monats anfallen, sind abweichend von Satz 1 dann Überstunden, wenn sie nicht innerhalb der ersten Woche des Folgemonats durch Freizeit ausgeglichen werden.

## § 8 Rufbereitschaft und Vertretungsbereitschaft

---

- (1) Rufbereitschaft und Vertretungsbereitschaft dürfen für Beschäftigte, die überwiegend in der Altenhilfe oder sonst pflegend tätig sind, angeordnet werden, für andere Beschäftigte nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.<sup>8</sup>
- (2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Erreichbarkeit auf Anordnung des Arbeitgebers sicherzustellen, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle für eine Früh- oder Spätschicht bereit zu halten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung einer anderen Beschäftigten im Dienstplan zu übernehmen (Vertretungsbereitschaft). Der Arbeitgeber kann zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung monatlich bis zu zwei Vertretungsbereitschaften anordnen, wobei die Beschäftigten Anspruch auf ein zusammenhängendes arbeitsfreies Wo-

---

<sup>8</sup> Protokollnotiz: Einzelheiten sind durch eine Dienstvereinbarung zu regeln.

chenende (Samstag und Sonntag) innerhalb von jeweils vierzehn Tagen haben, an dem auch keine Vertretungsbereitschaft angeordnet werden darf.

- (4) Rufbereitschaft soll nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendrufbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Arbeitsende am Samstag bis Arbeitsbeginn am Montag und der Rufbereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Arbeitsende vor dem Wochenfeiertag bis zum Arbeitsbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Rufbereitschaftsdienste. Der Rufbereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage hat den Wert von vier Rufbereitschaftsdiensten.

## § 9 Zuschläge

---

- (1) Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde für
- a. Überstunden gem. § 7 Abs. 5 25 %
  - b. Sonntags- und Feiertagsarbeit EG I-4 40 %, ab EG 5 35 %
  - c. Wochenfeiertage die auf einen Sonntag fallen 50 %
  - d. Nachtarbeit
    - i. in der Zeit zwischen 21:00 und 24:00 Uhr sowie zwischen 04:00 und 06:00 Uhr 25 %
    - ii. in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr 40 %
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (2) Eine Überstunde gem. § 7 Abs. 5 kann im Einvernehmen mit der jeweiligen Beschäftigten auch als Freizeit im Verhältnis 1:1,3 abgegolten werden.
- (3) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und auf Wunsch der Beschäftigten durch Gewährung von Freizeit oder Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto abgegolten, dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung ist eine Alternativregelung möglich.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich der Wegezeiten wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit oder durch

eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto abgegolten. Für jede insoweit vollständig geleistete Arbeitsstunde erhält die Beschäftigte einen Zuschlag gem. Abs. 2. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes wird mindestens eine Stunde angesetzt. Wird die Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 2 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Unterabsatz 2 Satz 3 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabsatz 1 oder 2 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, so kommt auch eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto nicht in Betracht. In einem solchen Fall ist die im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft angefallene Arbeitszeit auf Basis der für die jeweilige Beschäftigte maßgeblichen Entgeltgruppe, also unter Berücksichtigung des individuellen tariflichen Stundenentgelts zu vergüten.

- (4) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gem. § 7 Abs. 1 Unterabsatz 2 leisten, erhalten eine Zulage von € 105,00 brutto pro Monat.
- (5) Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft erhält die Beschäftigte einen Vertretungszuschlag in Höhe von € 30,00 (brutto) je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I). Wird die Beschäftigte in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag auf € 55,00 (brutto) (Vertretungszuschlag II). Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit.
- (6) Für die freiwillige und kurzfristige Übernahme eines für sie ungeplanten Dienstes auf Anfrage des Arbeitgebers erhalten Beschäftigte einen Zuschlag von € 70,00 (brutto) (Vertretungszuschlag III). Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Arbeitgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.

## § 10 Arbeitszeitkonto

(1) Soweit die Arbeit im Rahmen von § 5 Abs. 3 nach einem Dienstplan geleistet wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. Das Arbeitszeitkonto darf 80 Guthabenstunden nicht überschreiten und minus 40 Stunden nicht unterschreiten. Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto für Betriebsteile eingerichtet werden, die nicht nach Dienstplan arbeiten. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten die Regelungen dieses Abs. unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen individuell vereinbarter Arbeitszeit und der Arbeitszeit gem. § 5 Abs. 1 S. 1.

(2) Ein Guthaben der Beschäftigten auf dem Arbeitszeitkonto kann während des Ausgleichszeitraums im Rahmen einer Dienstplanung gem. § 5 Abs. 2b durch Freizeitgewährung abgebaut oder ausgeglichen werden.

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(3) Es besteht Einvernehmen, dass 15 Minusstunden ohne besondere Zustimmung der Beschäftigten oder der Tarifvertragsparteien in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden können.

Am Ende eines Arbeitsverhältnisses werden Minusstunden nicht berücksichtigt, es sei denn, es handelt sich um eine ordentliche Eigenkündigung der Beschäftigten oder eine wirksame verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers. Bestehen im Arbeitszeitkonto nach Ablauf des Ausgleichszeitraums gem. § 5 Abs. 2 Stundensalden zugunsten der Beschäftigten, so können 30 Stunden ohne Zustimmung der Beschäftigten auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden.

(4) Überhangstunden, die innerhalb von 12 Kalendermonaten weder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen noch gem. Abs. 3 übertragen werden, sind Überstunden und mit entsprechenden Zuschlägen gem. § 9 Abs. 1a zu vergüten.

(5) Es besteht die Möglichkeit, von den Regelungen der Absätze 2 bis 4 durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung abzuweichen. In einer solchen Vereinbarung kann insbesondere Folgendes geregelt werden:

a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Beschäftigte;

- b) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
  - c) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) Der Arbeitgeber kann mit der Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die gesetzliche Interessenvertretung zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## § II Monatsentgelt

---

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Arbeitsentgelt grundsätzlich als Monatsentgelt auf Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit gem. § 5 Abs. 1.
- (2) Das Monatsentgelt bleibt bei monatlich schwankender Arbeitszeit und bei anderweitiger Verteilung der monatlichen Arbeitszeit nach § 5 unverändert.
- (3) Die Festlegung der Entgelte und Entgeltgruppen erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag (Entgeltrahmentarifvertrag).
- (4) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt gem. Entgeltrahmentarifvertrag und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (5) Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. Das Monatsentgelt gem. Abs. 1 und 2 ist auf das von der Beschäftigten benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass die Beschäftigte spätestens am jeweiligen Monatsende über ihr Entgelt verfügen kann.
- (6) Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 13 Abs. 1 S. 2 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (7) Der Arbeitgeber hat der Beschäftigten nach Abschluss des Entgeltabrechnungszeitraumes, spätestens am Ende des Folgemonats, eine schriftliche Abrechnung über alle notwendigen Details, wie z. B. Monatsstunden, Mehrarbeitsstunden, Zulagen und Abzüge zu erteilen.

## § 12 Jahressondervergütung als zusätzliches Urlaubs-/ Weihnachtsgeld

---

- (1) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober (Stichtag) des lfd. Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf eine Jahressondervergütung in einer Gesamthöhe von € 2.003,00 brutto. Der vorgenannte Gesamtbetrag beinhaltet je zur Hälfte ein zusätzliches Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld. Teilzeitkräfte erhalten die Jahressondervergütung anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit. Auszubildende erhalten unter den gleichen Umständen € 1.000,00 brutto. Besteht das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am Stichtag mindestens 6, aber noch keine 12 Monate, so besteht der Anspruch anteilig entsprechend der Dauer. Werden Auszubildende nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, gilt die Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Regelung. Wird das Eckentgelt erhöht, steigt die Jahressondervergütung um 53 % des Erhöhungswertes.
- (2) Die Jahressondervergütung wird jeweils mit der Oktoberabrechnung, spätestens bis zum Ende des Folgemonats, fällig.
- (3) Beschäftigte oder Auszubildende, die während des Kalenderjahres aufgrund ordentlicher oder arbeitgeberseitig verschuldeter außerordentlicher Eigenkündigung oder ordentlicher personenbedingter oder betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung aus dem Betrieb ausscheiden und während des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses bereits mindestens eine Jahressondervergütung gem. Abs. 1 erhalten haben, erhalten für den aktuellen Zeitraum von November bis zu ihrem Ausscheiden für jeden vollen Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsmonat 1/12 der Jahressondervergütung nach Abs. 1. Der anteilige Anspruch besteht unter den gleichen Voraussetzungen auch dann, wenn ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis nicht über das Befristungsende hinaus fortgesetzt wird. Bei allen anderen Formen des Ausscheidens besteht der Anspruch nicht.

## § 13 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 5 Abs. 4 Satz 1, § 14 Abs. 1, § 17, § 19 und § 20 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gem. § 7 Abs. 5 gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 15 Abs. 2 und 3.

Erläuterung zu den Sätzen 2 und 3:

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

Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 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. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.

Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

Vorstehende Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gilt auch für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt.

## § 14 Entgelt im Krankheitsfall

---

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 13. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 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.
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gem. Abs. 1 erhalten Beschäftigte mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Jahren für die Zeit, für die Ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 90 % des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 13. Bei der Ermittlung der insoweit maßgeblichen Beschäftigungsdauer wird ein vorheriges Ausbildungsverhältnis nicht berücksichtigt. Einen potentiellen auf den Krankengeldzuschuss entfallenden Sozialversicherungsbeitrag trägt der Arbeitgeber allein. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 11 Abs. 4 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Beschäftigungsdauer nach Abs. 2 Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.

## § 15 Besondere Zahlungen

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) Die Beschäftigte erhält wahlweise entweder ein Jubiläumsgeld in folgender Höhe:
- bei einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit von 500,- €
  - bei einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit von 1.000,- €
  - bei einer 40jährigen Betriebszugehörigkeit von 2.000,- €
  - bei einer 50jährigen Betriebszugehörigkeit von 3.000,- €
- oder
- bei einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit 2 Tage
  - bei einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit 4 Tage
  - bei einer 40jährigen Betriebszugehörigkeit 6 Tage
  - bei einer 50jährigen Betriebszugehörigkeit 8 Tage
- Zusatzurlaub.
- (3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten/der Ehegattin oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Entgelt gem. § 13 der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen, die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

## § 16 Betriebliche Altersversorgung

---

- (1) Die Beschäftigte hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.
- (2) Die Arbeitgeberleistung für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung beträgt 4,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes. Soweit die Beschäftigte gem. Abs. 4 eigene Beiträge zu ihrer Alters- und Hinterbliebenenversorgung leistet erhöht sich die Arbeitgeberleistung auf 4,8 %.
- (3) Bei Arbeitgebern, die lt. § 9 Abs. 1 Ziffer 15 Satzung der Diakonie Hessen vom 4. Juli 2013 (Fassung vom 15. November 2017) an die evangelische Zusatzversorgungskasse gebunden sind, erfolgt die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ausschließlich über diese Zusatzversorgungskasse. Bei insoweit nicht gebundenen Arbeitgebern ist auch eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf anderem Wege zulässig.
- (4) Erfolgt die Alters- und Hinterbliebenenversorgung über die evangelische Zusatzversorgungskasse, trägt der Arbeitgeber den gem. § 62 Abs. 1a der maßgeblichen Satzung reduzierten Pflichtbeitrag in Höhe von 4,0 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts allein.

Der Restanspruch gem. Abs. 2 S. 1 in Höhe von 0,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts steht der Beschäftigten für eine weitere zusätzliche Altersversorgung über die evangelische Zusatzversorgungskasse zur Verfügung.

Soweit die Satzung der evangelischen Zusatzversorgungskasse einen weiteren reduzierten Pflichtbeitrag in Höhe von 4,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ermöglicht, ist auf Wunsch der jeweiligen Beschäftigten anstelle der weiteren zusätzlichen Altersversorgung nach Unterabs. 2 eine Umstellung auf eine einheitliche Arbeitgeberleistung gem. Abs. 2 S. 1 zulässig.

Beteiligt sich die Beschäftigte an der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, trägt der Arbeitgeber von dem jeweiligen Pflichtbeitrag gem. § 62 Abs. 1 der maßgeblichen Satzung (2022: 6,2 Prozent) 4,8 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Der jeweilige Restbeitrag (2022: 1,4 Prozent) entfällt auf die Beschäftigte.

Erfolgt die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht über die evangelische Zusatzversorgungskasse, erhält die Beschäftigte eine insoweit gleichwertige Arbeitgeberleistung (4,5 Prozent bzw. bei Eigenbeitrag 4,8 Prozent).

- (5) Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gem. § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Beschäftigten zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.
- (6) Übersteigt der Arbeitnehmeranteil des Beitrags zur EZVK oder einer anderen Zusatzversorgungskasse im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags 1,7 Prozent, kommen die Tarifparteien zu einer Neubewertung zusammen.
- (7) Der Arbeitgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich einer potentiellen Eigenbeteiligung der Beschäftigten abzuführen. Die Eigenbeteiligung der Beschäftigten wird von dem Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Eigenbeteiligung der Beschäftigten erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder sonstige Zuwendungen hat. Übersteigt die Eigenbeteiligung in einem Kalendermonat den Anspruch auf Entgelt oder sonstige Zuwendungen, geht der Arbeitgeber in Höhe der Differenz in Vorleistung; die Aufrechnung erfolgt – soweit möglich – in den darauffolgenden Entgeltabrechnungen.
- (8) Die Möglichkeit, die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, richtet sich nach der Satzung des zuständigen Trägers. Nach der aktuellen Satzung der evangelischen Zusatzversorgungskasse besteht diese Möglichkeit nicht.
- (9) Die Möglichkeit, die Versicherung in entgeltlosen Zeiten mit eigenen Beiträgen während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses fortzuführen, richtet sich nach der Satzung des zuständigen Trägers. Nach der aktuellen Satzung der evangelischen Zusatzversorgungskasse besteht diese Möglichkeit nicht.

## § 17 Erholungsurlaub

---

- (1) Die Beschäftigten erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- (3) Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- (4) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## § 18 Dauer des Erholungsurlaubs

---

- (1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, erhält die Beschäftigte für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses je ein Zwölftel des Urlaubs; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes bleibt unberührt.
- (3) Urlaub, der der Beschäftigten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.
- (4) Für Beschäftigte, die abweichend von der 5-Tage-Arbeitswoche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. arbeitsfreien

Tag im Urlaubsjahr um  $1/260$ . Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

- (5) Verändert sich im Laufe eines Kalenderjahres der vereinbarte Beschäftigungsumfang (durch Verringerung oder Erhöhung), so erfolgt eine abschnittsweise Berechnung des Urlaubsanspruches. Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des Urlaubsanspruches ist die jeweilige Anzahl der Arbeitstage pro Woche in einem bestimmten Abschnitt des Kalenderjahres. Abs. 7 gilt entsprechend.
- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes und ermächtigt das jeweilige Gesetz den Arbeitgeber zur Kürzung des Erholungsurlaubes, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um je ein Zwölftel.
- (7) Scheidet die Beschäftigte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie Anspruch auf die Hälfte des vollen Urlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Scheidet sie in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihr der volle Urlaub zu. Kürzungen nach Abs. 6 bleiben unberührt. Das Vorgenannte gilt entsprechend für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis anlässlich des Bezuges von Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder Altersrente für besonders langjährig Versicherte beendet wird.

## § 19 Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Nacht- und Wochenendarbeit

---

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 7 Abs. 1 Unterabsatz 2) zu leisten haben, erhalten  
für zwanzig Wochen Wechselschichtarbeit im Kalenderjahr einen Arbeitstag,  
für dreißig Wochen Wechselschichtarbeit im Kalenderjahr zwei Arbeitstage, für vierzig Wochen Wechselschichtarbeit im Kalenderjahr drei Arbeitstage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (2) Beschäftigte, die an Wochenenden eingesetzt werden, ohne Wechselschichtarbeit gem. Abs. 1 zu leisten, erhalten  
für zwanzig Wochenenddienste im Kalenderjahr einen Arbeitstag,  
für dreißig Wochenenddienste im Kalenderjahr zwei Arbeitstage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Für einen Wochenenddienst im Sinne dieser Regelung genügt ein Einsatz am Samstag oder Sonntag.
- (3) Für Nachtarbeit gem. § 7 Abs. 3, die gem. Dienstplan oder betriebsüblich geleistet wird, erhalten Beschäftigte bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens  
150 Stunden einen Arbeitstag,  
300 Stunden zwei Arbeitstage,  
450 Stunden drei Arbeitstage und  
600 Stunden vier Arbeitstage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.
- Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.
- (4) Zusatzurlaub nach den Absätzen eins bis drei darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (5) Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Abs. 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitbeschäftigten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 18 Abs. 4 zu ermitteln.
- (6) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (7) Im Übrigen gelten für den Zusatzurlaub die gleichen Regelungen wie für den tariflichen Erholungsurlaub gem. §§ 17, 18.

## § 20 Arbeitsbefreiung

(I) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |   |   |
|---|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | <i>ein Arbeitstag,</i>  |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  | <i>zwei Arbeitstage,</i>  |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | <i>ein Arbeitstag,</i>  |
| d) schwere Erkrankung   | <i>ein Arbeitstag</i>   |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt   | <i>im Kalenderjahr</i>  |
| ba) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | <i>bis zur vier Arbeitstage im Kalenderjahr,</i>  |
| e) ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | <i>erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.</i> |

Eine Freistellung nach Satz I Buchstabe d erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstabens aa die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz I Buchstabe d darf insgesamt vier Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 13 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung an bis zu sechs Werktagen im Jahr erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. An den ersten drei dieser maximal sechs Werktage erfolgt die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gem. § 13. Bei einer Freistellung innerhalb des genannten Rahmens über die ersten drei Werktage hinaus erfolgt die Freistellung ohne Entgeltfortzahlung. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem DV.DAH kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 13 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## § 21 Führung auf Probe

---

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 8 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Abs. 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der probeweise übertragenen Führungsposition gewährt.

Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

---

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt

die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

## § 23 Maßnahmen zur Zukunftssicherung

---

Maßnahmen zur Zukunftssicherung bezwecken die Sicherung der wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit und die Vermeidung wirtschaftlicher Notlagen sowie eine Sicherung von Arbeitsplätzen. Ein tarifgebundenes Mitglied des DV.DAH kann einen Antrag auf eine „Maßnahme zur Zukunftssicherung“ unter Vorlage prüffähiger Unterlagen stellen. Die Unterlagen werden von einem gemeinsam von den Tarifvertragspartnern des Tarifwerks DV.DAH benannten Gutachter geprüft.<sup>9</sup> Die Kosten des Gutachtens und möglicher Beratungsleistungen trägt das antragstellende Mitglied des DV.DAH. Ein potentieller Anspruch der Mitarbeitervertretung, des Betriebsrats auf eigenständige wirtschaftliche Beratung bleibt hiervon unberührt. Bestätigt der Gutachter hinreichende Hinweise auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Zukunftssicherung, beginnen die Tarifvertragspartner Verhandlungen mit dem Ziel der Vereinbarung von entsprechenden Maßnahmen. Die Tarifvertragspartner legen den Rahmen und die Bedingungen fest, in welchem bzw. zu denen „Maßnahmen zur Zukunftssicherung“ ergriffen werden können.

---

<sup>9</sup> Schon bei Abschluss dieses Tarifvertrages haben sich die Tarifvertragsparteien insoweit auf die in der Anlage zu diesem Tarifvertrag genannten Personen verständigt. Diese Personen sind gleichermaßen und ohne Reihenfolge als Gutachter geeignet, sodass das antragstellende Mitglied des DV.DAH sich eine der genannten Personen aussuchen darf. Sollte eine der genannten Personen als Gutachter nicht mehr zur Verfügung stehen, wäre es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, hinsichtlich einer Nachfolge unverzüglich Einvernehmen herzustellen.

## § 24 Ausschlussfrist

---

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

## § 25 Inkrafttreten und Laufzeit

---

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2022 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2026, gekündigt werden.
- (2) Für die betriebliche Altersversorgung gem. § 16 besteht ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2025.

Frankfurt am Main/Duisburg, den

Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH), Fachgruppe des Unternehmensverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Hessen

## Anlage zum MTV DV.DAH vom 17. Januar 2021

---

Gutachter gem. § 23 S.3 ist ein Wirtschaftsprüfer

1. aus der Kanzlei Korthäuer & Partner GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, Ill. Hagen 30, 45127 Essen
2. der CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Pfungstädter Straße 100A, 64297 Darmstadt
3. der TREUGENO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Korbacher Straße 93, 34132 Kassel.

Gültig ab 1. April 2022

# Entgelttarifvertrag

für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband  
Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands  
Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V. (ERTV DV.DAH)  
vom 17. Januar 2022/ Stand: 31. August 2023

§ 1	Geltungsbereich	43
§ 2	Allgemeine Entgeltbestimmungen	44
§ 3	Entgeltberechnung	44
§ 4	Entgeltgruppen	45
§ 5	Richtbeispiele	46
§ 6	Entgeltaufbau	47
§ 7	Entgelttabelle	47
§ 8	Leistungsentgelt/Funktionszulagen	47
§ 9	Behandlung von Auslegungsstreitigkeiten	48
§ 10	Inkrafttreten und Laufzeit	48

Anlage 1 zum ERTV DV.DAH vom 17. Januar 2022 49

Anlage 2 zum ERTV DV.DAH vom 17. Januar 2022 52

## Entgelttarifvertrag

für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V. (ERTV DV.DAH)

Zwischen der

Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH) des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V., Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

- andererseits -

wird folgender

Entgelttarifvertrag

abgeschlossen:

Zur besseren Lesbarkeit des ERTV DV.DAH wird ausschließlich die weibliche Form benutzt. Ausdrücklich wird festgehalten, dass dieses keine Diskriminierung gegenüber anderen Geschlechtern darstellen soll.

## § I Geltungsbereich

(1) Der Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. (ERTV DV.DAH) gilt für alle Unternehmen, die Mitglied des DV.DAH sind einerseits und andererseits für Beschäftigte, die Mitglied der vertrags-schließenden Gewerkschaft sind. Beschäftigte der in Satz 1 genannten Arbeitgeber, deren aktueller Individualarbeitsvertrag ein anderes Tarifregelungswerk oder Vergleichbares in der jeweils geltenden Fassung dynamisch oder statisch einbezieht und die nicht binnen sechs Wochen nach Zugang ein schriftliches Angebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrags hinsichtlich der ausschließlichen, dynamischen Bezugnahme auf das Tarifwerk DV.DAH angenommen haben, können keine Rechte und Ansprüche aus dem ERTV DV.DAH herleiten. Diese Beschäftigten können von ihrem Arbeitgeber jederzeit die erneute Abgabe eines Angebots gem. Satz 2 verlangen.<sup>1</sup>

(2) Ausnahmen:

Der ERTV DV.DAH gilt nicht, sofern seine vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

- a) selbständige Betriebsabteilungen von Mitgliedern des DV.DAH, wenn der verfolgte Zweck in der jeweiligen Betriebsabteilung nicht in der Altenhilfe oder Pflege von Menschen besteht;<sup>2</sup>
- b) Organvertreter von juristischen Personen;
- c) mit der Geschäftsführung beauftragte Personen;
- d) leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD bzw. § 5 Abs. 3 BetrVG;<sup>3</sup>
- e) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der höchsten Entgeltgruppe hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten;
- f) Beschäftigte, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

1 Die Parteien verpflichten sich auf Aufforderung einer Seite zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen Ausbildungstarifvertrag. Bis zum Inkrafttreten des Ausbildungstarifvertrages gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages dann auch für Auszubildende, wenn die Auszubildenden in der tariflichen Anspruchsgrundlage ausdrücklich erwähnt sind und die Auszubildende Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.

2 Bei einer solchen Betriebsabteilung handelt es sich um eine selbständige organisatorische und räumlich abgrenzbare Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Entscheidend ist danach die „funktionelle Autonomie“, die gegeben ist, wenn der Leitung der jeweiligen Gruppe von Beschäftigten die Befugnis zusteht, diese Gruppe im Wesentlichen frei und unabhängig zu organisieren und Weisungen zu erteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dazwischengeschaltet sind. In Betracht kommt insoweit beispielsweise eine Kindertagesstätte oder eine Einrichtung der Behindertenhilfe. Serviceabteilungen eines Mitgliedsunternehmens, die die erbrachten Leistungen in der Altenhilfe oder Pflege unterstützen, fallen regelmäßig nicht unter den Ausnahmetatbestand des lit. a).

3 Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, dass der Begriff „leitende Angestellte“ i. S. v. § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD bzw. § 5 Abs. 3 BetrVG eng auszulegen ist. Eine leitende Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages muss regelmäßig wesentliche Entscheidungen mit erheblicher Bedeutung für die Einrichtung frei von Weisungen treffen können. Leitende Angestellte sind regelmäßig z.B. nicht stellvertretende Pflegedienstleitungen oder Wohnbereichsleitungen oder Leitungen von Servicebereichen. Mögliche künftige Änderungen von § 4 MVG-EKD bzw. § 5 Abs. 3 BetrVG nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages finden in diesem Zusammenhang ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien keine unmittelbare Anwendung.

- (3) Soweit diese Richtlinien Mitwirkungsrechte der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten vorsehen, umfassen diese Rechte nicht die Mitwirkung bei Regelungen für leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 2 MVG-EKD bzw. § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (4) In Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten können Regelungen, die Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vorbehalten sind, einzelvertraglich getroffen werden.
- (5) Die im ERTV DV.DAH verwendete Personenbezeichnung Beschäftigte umfasst ausdrücklich alle Geschlechter.

## § 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

---

- (1) Der Entgelttarifvertrag bildet die Grundlage der Eingruppierung. Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 4. Die Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der die Beschäftigte eingruppiert ist.
- (2) Die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von der Beschäftigten überwiegend und nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit der Beschäftigten maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe.
- (3) Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen die Begriffe „Selbständigkeit“ und „Verantwortung“ vereinbart sind, werden dieselben nicht dadurch eingeschränkt, dass eine oder mehrere übergeordnete Beschäftigte auf die Arbeiten Einfluss nimmt/nehmen.

## § 3 Entgeltberechnung

---

Die Ermittlung eines Stundenentgeltbetrages erfolgt, indem das tarifliche Monatsentgelt durch 167 geteilt wird.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Monatsarbeitszeit zur tariflichen Monatsarbeitszeit.

Eine der Beschäftigten auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf ihre tariflichen Ansprüche beziehen.

## § 4 Entgeltgruppen

---

### Entgeltgruppe 1

Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten nach Anweisung verrichten.

### Entgeltgruppe 2

Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, für die eine Einarbeitung<sup>4</sup> erforderlich ist.

### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, die Tätigkeiten verrichten, für die eine Qualifizierung<sup>5</sup> notwendig ist und/oder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Verantwortung für schutzbedürftige Personen übernehmen.

### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte, die nach Anweisung Tätigkeiten verrichten, die in der Regel Kenntnisse bzw. Fähigkeiten erfordern, die durch eine abgeschlossene einjährige Berufsausbildung oder eine gleichwertige kontinuierliche Fortbildung erworben worden sind.

### Entgeltgruppe 5

Beschäftigte, die nicht als Pflegerinnen eingesetzt werden und Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erworben worden sind.

### Entgeltgruppe 6

Beschäftigte, die als Pflegerinnen eingesetzt werden und Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erworben worden sind oder

---

<sup>4</sup> Prozess mit dem Ziel, dass die Beschäftigte die Tätigkeit anschließend eigenständig übernehmen kann

<sup>5</sup> Qualifizierung: Mehrwöchige Bildungsmaßnahme, ggf. auch durch kontinuierliche Fortbildung zu erwerben

Beschäftigte, die überwiegend selbständig Aufgaben übernehmen, für die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in der Regel durch eine Zusatzqualifikation erworben worden sind.

#### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte, die die Anforderungen der Entgeltgruppe 6 erfüllen und auch, also nicht überwiegend Tätigkeiten gem. § 4 Abs. 2 Pflegeberufegesetz in der bei Abschluss dieses Tarifvertrags aktuellen Fassung verrichten. Therapeutinnen mit mind. dreijähriger abgeschlossener Qualifikation und entsprechender Tätigkeit in einer Pflegeeinrichtung oder einem Pflegedienst.

#### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte, die überwiegend selbständig besondere Aufgaben übernehmen, für die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 7 hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in der Regel durch eine Weiterbildung oder ein Studium erworben worden sind.

#### Entgeltgruppe 9

Beschäftigte, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 8 hinaus eine Führungsfunktion ausüben.

#### Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 8 hinaus eine Führungsfunktion für mehr als 20 Mitarbeiter ausüben.

## § 5 Richtbeispiele

---

Dem Entgelttarifvertrag ist ein Katalog von Richtbeispielen als Anlage 1 beigelegt. Anlage I ist Teil des Tarifvertrages. Die Aufzählung der Richtbeispiele ist nicht abschließend.

## § 6 Entgeltaufbau

---

(1) Die 10 Entgeltgruppen sind über ein Prozentgitter miteinander verbunden. Eckentgelt ist die Entgeltgruppe E 6 mit 100 %. Die Ausbildungsvergütungen werden unabhängig von dem Prozentgitter festgelegt.

(2) Prozentgitter:

Entgeltgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prozent	67	72	79	85	91	100	105	110	125	135

(3) Bei der Errechnung des Eckentgeltes wird der Betrag auf volle Euro kaufmännisch gerundet. Alle anderen Entgelte werden mit dem Entgeltgitter bestimmt und ebenfalls auf volle Euro kaufmännisch gerundet.

## § 7 Entgelttabelle

---

Die Höhe des Eckentgeltes (Entgeltgruppe E 6 = 100 %) wird zwischen den Tarifvertragsparteien in der Regel jährlich verhandelt. Für die Höhe der monatlichen Grundentgelte gilt die Entgelttabelle gem. Anlage 2.

## § 8 Leistungsentgelt/Funktionszulagen

---

Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Betriebsrat können Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen zur Regelung von leistungsbezogenen Entgeltsystemen und/oder Funktionszulagen treffen. Soweit hierfür Grundsätze des Entgelttarifvertrages berührt werden, ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

## § 9 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten

---

Bei Auslegungstreitigkeiten verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, nach schriftlicher Bekanntgabe des Streitgegenstandes unverzüglich, spätestens jedoch 14 Tage danach, in Verhandlungen mit dem Ziel der Klärung einzutreten.

## § 10 Inkrafttreten und Laufzeit

---

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2022 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum 31. Dezember, erstmalig zum 31.12.2025, gekündigt werden.
- (2) Unabhängig von Abs. 1 kann die Anlage 2 (Entgelttabelle) gesondert mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2025, gekündigt werden.

# Anlage I zum ERTV DV.DAH vom 17. Januar 2022

---

## Richtbeispiele

### Entgeltgruppe 1

Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten nach Anweisung verrichten.

Botendienste

### Entgeltgruppe 2

Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, für die eine Einarbeitung<sup>6</sup> erforderlich ist.

- Präsenzkkräfte (Schwerpunkt: Hauswirtschaft)
- Reinigungskräfte
- Alltagshelferinnen<sup>7</sup> mit hauswirtschaftlichem Schwerpunkt
- Haustechnikhelferinnen
- Küchenhilfe

### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, die Tätigkeiten verrichten, für die eine Qualifizierung<sup>8</sup> notwendig ist und/oder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Verantwortung für schutzbedürftige Personen übernehmen

- Pflegehelferinnen
- Mitarbeiterinnen in der zusätzlichen Betreuung nach SGB XI<sup>9</sup> (Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte, auch in der ambulanten Pflege)

### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte, die nach Anweisung Tätigkeiten verrichten, die in der Regel Kenntnisse bzw. Fähigkeiten erfordern, die durch eine abgeschlossene einjährige Berufsausbildung oder eine gleichwertige kontinuierliche Fortbildung erworben worden sind.

- Pflegehelferinnen mit einjähriger Ausbildung
- Geeignete Pflegekräfte gem. Rahmenvertrag für die häusliche Krankenpflege in Hessen<sup>10</sup>, die Leistungen der Behandlungspflege übernehmen
- Fachpraktikerinnen Hauswirtschaft (z.B. Beiköchin)
- Fachpraktikerinnen Verwaltung

---

6 Prozess mit dem Ziel, dass die Beschäftigte die Tätigkeit anschließend eigenständig übernehmen kann.

7 Die ausgewählten weiblichen Begriffe beziehen sich ausdrücklich auf alle Geschlechter.

8 Qualifizierung: Mehrwöchige Bildungsmaßnahme, ggf. auch durch kontinuierliche Fortbildung zu erwerben.

9 Tätigkeiten als zusätzliche Betreuung sind nach SGB XI gesetzlich geregelt.

10 Pflegehelferin mit der Befähigung, als sog. „geeignete Pflegekraft“ Leistungen der Behandlungspflege zu erbringen

### Entgeltgruppe 5

Beschäftigte, die nicht als Pflegerinnen eingesetzt werden und Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erworben worden sind.

- Hauswirtschafterinnen
- Köchinnen
- Haustechnikerinnen
- Verwaltungsfachkräfte

### Entgeltgruppe 6

Beschäftigte, die als Pflegerinnen eingesetzt werden und Tätigkeiten verrichten, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erworben worden sind oder

Beschäftigte, die überwiegend selbständig Aufgaben übernehmen, für die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in der Regel durch eine Zusatzqualifikation erworben worden sind.

- Pflegefachkräfte
- Verwaltungsfachkräfte mit Zusatzqualifikation (z.B. Finanzbuchhaltung, Personalsachbearbeitung)
- Haustechnikerinnen mit Zusatzqualifikation (z.B. Brandschutzbeauftragte)
- Köchin mit Zusatzqualifikation (z. B. diätetisch geschulte Köchin)

### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte, die die Anforderungen der Entgeltgruppe 6 erfüllen und auch Tätigkeiten gem. § 4 Abs. 2 Pflegeberufegesetz in der bei Abschluss dieses Tarifvertrags aktuellen Fassung umfassend verrichten oder eine Führungsfunktion in der Hauswirtschaft wahrnehmen. Therapeutinnen mit mind. dreijähriger abgeschlossener Qualifikation und entsprechender Tätigkeit in einer Pflegeeinrichtung oder einem Pflegedienst

- Leitung Haustechnik
- Küchenleitung
- Hauswirtschaftsleitung
- Physio-, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen

### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte, die überwiegend selbständig besondere Aufgaben übernehmen, für die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 7 hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten

ten erforderlich sind, die in der Regel durch eine Weiterbildung oder ein Studium erworben worden sind.

- Praxisanleiterinnen mit anerkannter Weiterbildung
- Fachpflegerinnen für psychiatrische oder onkologische Pflege
- Fachpflegerinnen für palliative Versorgung
- Wundmanagerinnen
- Qualitätsmanagerinnen/Qualitätsbeauftragte
- Fallmanagerinnen

### Entgeltgruppe 9

Beschäftigte, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 8 hinaus eine Führungsfunktion außerhalb der Hauswirtschaft ausüben.

- Leitung Tagespflege (sofern nicht verantwortliche Pflegefachkraft)
- Wohnbereichsleitung
- Leitung Sozialdienst

### Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 8 hinaus eine Führungsfunktion für mehr als 20 Mitarbeiter ausüben.

- Wohnbereichsleitung
- Hauswirtschaftsleitung
- Leitung Sozialdienst

## Anlage 2 zum ERTV DV.DAH vom 17. Januar 2022

Entgelttabelle ab 1. Oktober 2024

für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen des Unternehmerverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V. fallen.

Nach § 7 des Entgelttarifvertrages vom 17. Januar 2022 vereinbaren die Tarifvertragsparteien ab 1. Oktober 2024 folgende Entgelttabelle:

Entgeltgruppe	Prozentgitter	Monatsentgelt	Divisor 167 Entgelt/Std.
E 1	67	2.429,00 €	14,54 €
E 2	72	2.610,00 €	15,63 €
E 3	79	2.864,00 €	17,15 €
E 4	85	3.081,00 €	18,45 €
E 5	91	3.299,00 €	19,75 €
E 6	100	3.625,00 €	21,71 €
E 7	105	3.806,00 €	22,79 €
E 8	110	3.988,00 €	23,88 €
E 9	125	4.531,00 €	27,13 €
E 10	135	4.894,00 €	29,31 €

Auszubildende	Monatsentgelt
1. Ausbildungsjahr	1.400,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.500,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.600,00 €

ab 1. April 2025 folgende Entgelttabelle:

Entgeltgruppe	Prozentgitter	Monatsentgelt	Divisor 167 Entgelt/Std.
E 1	67	2.526,00 €	15,13 €
E 2	72	2.714,00 €	16,25 €
E 3	79	2.978,00 €	17,83 €
E 4	85	3.205,00 €	19,19 €
E 5	91	3.431,00 €	20,54 €
E 6	100	3.770,00 €	22,57 €
E 7	105	3.959,00 €	23,71 €
E 8	110	4.147,00 €	24,83 €
E 9	125	4.713,00 €	28,22 €
E 10	135	5.090,00 €	30,48 €

Auszubildende	Monatsentgelt
1. Ausbildungsjahr	1.450,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.550,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.650,00 €

Frankfurt am Main/ Duisburg, den

Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH), Fachgruppe des Unternehmensverbands Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Hessen