

Tarifvertrag Ostholstein

**für die Beschäftigten der Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH sowie
der Lebenshilfe Ostholstein e. V.
vom 29. April 2008**

Zwischen

der Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH (OHBH),
vertreten durch die Geschäftsführung, Elisabethstraße 70, 23701 Eutin,

der Lebenshilfe Ostholstein e. V.,
vertreten durch den hauptamtlichen Vorstand, Am Kirchhof 10, 23611 Bad Schwartau,

beide vertreten durch den Unternehmensverband Kiel e. V., Lindenallee 16, 24105 Kiel,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord, Huxstr.1, 23552 Lübeck

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II - Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Definition Sonderformen der Arbeit
 - § 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
 - § 7.2 Bereitschaftsdienstentgelt
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III - Eingruppierung und Entgelt

- § 11 Eingruppierung und Überleitung
- § 12 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 13 Tabellenentgelt
- § 14 Stufen der Entgelttabelle
- § 15 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 16 Leistungsentgelt
- § 17 Jahressonderzahlung
- § 18 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 19 Entgelt im Krankheitsfall
- § 20 Betriebliche Gesundheitsförderung
- § 21 Besondere Zahlungen
- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 24 Erholungsurlaub
- § 25 Zusatzurlaub
- § 26 Sonderurlaub
- § 27 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 28 Befristete Arbeitsverträge
- § 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 30 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 31 Zeugnis

Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 32 Ausschlussfrist
- § 33 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt - der Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH und der Lebenshilfe Ostholstein e. V.
 - b) für Schülerinnen und Schüler der Altenpflege, Auszubildende nach BBiG, Praktikantinnen/Praktikanten im Anerkennungsjahr nur soweit keine spezielleren Regelungen getroffen worden sind
 - c) für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte als Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Protokollerklärung:

Die Vertragsparteien sind sich einig darüber, die Mitglieder der „Erweiterten Geschäftsleitung“ wie Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG behandelt werden, d.h., für sie gilt dieser Tarifvertrag nicht. Zur Erweiterten Geschäftsleitung können gehören: Qualitätsmanagementbeauftragte/e (QMB; Bereichsleitung Wohnen; Personalentwicklung; Koordinator/in verschiedener Bereiche; Leitung Berufl. Bildung mit Leitung Soziale Dienste; Leitung und Koordinierung Ambulanter Dienste.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
3. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 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.
3. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
4. Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er 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 handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen Arzt verständigen.

tin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

5. 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.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

1. Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im Inland, bei dem dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

3. Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

4. Für die Zeit der Abordnung oder Zuweisung werden Reisekosten nach dem Bundesreisekostengesetz für die tatsächlich gefahrenen Kilometer vergütet oder ein Dienstfahrzeug gestellt.

§ 5 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 Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH und der Lebenshilfe Ostholstein e. V., 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 grundsätzlich kein individueller Anspruch abgeleitet werden kann. Ausnahmen bilden die Fälle nach den Absätzen 4, 5 und 6.

3. Qualifizierungsmaßnahmen sind
- die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

4. Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
5. Die Aus- bzw. Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Aus- bzw. Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Aus- bzw. Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
6. 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 und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und /oder Zeit erfolgen.
7. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Bei einem vollen Arbeitstag werden diese mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1) gerechnet, bei kürzeren Veranstaltungen entsprechend der tatsächlichen Dauer.
8. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
9. Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II - Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden wöchentlich.
- Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. In einer Betriebsvereinbarung wird Näheres geregelt.
- Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

4. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 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 jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

5. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

6. Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Protokollerklärung zu § 6:

1. Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der Rechte aus dem BetrVG unabhängig von den Vorgaben zur Rahmenzeit in Absatz 7 möglich. Sie dürfen keine abweichende Regelung nach Absatz 5 enthalten.

2. Für Einrichtungsteile, in denen Menschen 24 Stunden betreut werden müssen, richten sich die Dienstpläne nach den Erfordernissen der Betreuung und Begleitung. Abs. 7 gilt hier nicht.

§ 7 Definition Sonderformen der Arbeit

1. Wechselschicht ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens 2 Nachtschichten herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
Der Anspruch auf Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.
2. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns und der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
3. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
4. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über den Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) in der Woche festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zur folgenden Kalenderwoche ausgeglichen sind.

- 4.b. Im Falle von Wechsel- und Schichtarbeit sind nur die angeordneten Arbeitsstunden Überstunden, die über die im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende des Schichtplanzeitraums ausgeglichen werden können. Für den Schichtplan, in dem der Zeitraum 24.12. bis 31.12. enthalten ist, verlängert sich der Ausgleichszeitraum um eine weitere Schichtplanperiode.
- 4.c. Bei Ferien-, Freizeit- und Urlaubsfahrten verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf 3 Monate nach Beendigung der Fahrt.
5. Mehrarbeit sind Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten
6. Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Protokollnotiz: Angeordnete Bereitschaftsdienste gelten nicht als Nachtdienste. In Wohnstätten der Trägergesellschaften wird in keiner Wechselschicht gearbeitet. In Pflegebereichen der Trägerunternehmen wird in Wechselschicht gearbeitet.

§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

1. Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. In der Regel handelt es sich hierbei um die Nachtbereitschaft im Wohn- und Pflegebereich.
 2. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
 3. Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
 - a. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b. einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und
 - c. ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebsvereinbarung
 von dieser Regelung abgewichen werden.
 4. Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 3 gilt § 6 Abs. 3 Satz 1.
 5. In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
-
6. 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.

7. 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).
8. § 6 Abs. 5 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 7.2 Bereitschaftsdienstentgelt

Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes in einem Kalendermonat nach § 7.1, Abs.1 mit 40% als Arbeitszeit gewertet. Ab einem 9. Bereitschaftsdienst erhöht sich der Wertungssatz von 40% auf 80%.

Bereitschaftsdienst, der während der Nacht stattfindet (§ 7 Abs. 1), ist nicht als Wechselschicht einzustufen.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1. Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 – 9	30 v. H.
in den Entgeltgruppen 10 – 15	15 v. H.
b) für Nachtarbeit	20 v. H.
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v. H.
- mit Freizeitausgleich	35 v. H.
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der / des Beschäftigten können, soweit sein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die betrieblichen / dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

2. Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 3 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
3. Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- € monatlich
4. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- € monatlich.

§ 9 Arbeitszeitkonto

1. Durch Betriebsvereinbarung wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

2. In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb / in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/ Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
3. Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts- / Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die / der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
4. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Abs. 3 S. 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
5. In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) Nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestattete Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die / den Beschäftigten;
 - c) Die Berechtigung, dass Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) Die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
6. Der Arbeitgeber kann mit der / dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 10 Teilzeitbeschäftigung

1. Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
2. Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
3. Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitar-

beitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III - Eingruppierung und Entgelt

§ 11 Eingruppierung und Überleitung

Die Eingruppierung erfolgt nach dem für den Bereich der im TVÖD-VKA/West geltenden Bedingungen in der jeweils geltenden Fassung mit den jeweiligen Entgeltsätzen. Für Beschäftigte, die in diesen Tarifvertrag übergeleitet werden, erfolgt die Eingruppierung, getrennt nach den jeweiligen Betrieben, gemäß der Überleitung nach dem TVÜ in Verbindung mit den Anlagen 1a (für die Lebenshilfe Ostholstein) und 1b (für die Ostholsteiner Behindertenhilfe) sowie nach der Anlage 2a (Lebenshilfe Ostholstein) und 1b (Ostholsteiner Behindertenhilfe)

Für Neueinstellungen ab 01.05.2008 erfolgt eine Eingruppierung bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung TVÖD/VKA West nach Anlage 3 des TVÜ.

§ 12 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

1. Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
2. Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte. Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 13 Tabellenentgelt

1. Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt gemäß der Anlage A/ VKA für das Tarifgebiet West zum TVÖD (Anlage 1 dieses TV) in der jeweils geltenden Fassung. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
2. Für vom Integrationsamt anerkannte Beschäftigte, die in einem Integrationsbetrieb nach § 132 SGB IX arbeiten, gelten die in der Entgeltgruppe Integration genannten Tabellenentgelte. Die Anpassung der Vergütung erfolgt analog der Entwicklung für die unter Absatz 1 genannten Beschäftigten.

§ 14 Stufen der Entgelttabelle

1. Die Entgeltgruppen 2 bis 15 sowie die Entgeltgruppe Integration umfassen sechs Stufen.
2. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

3. Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

4. Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Einstiegsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 15 Abs. 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2: Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

5. Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 14 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
- 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,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. 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. 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. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

6. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung: Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 15 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1. Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
2. Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

§ 16 Leistungsentgelt

1. Zusätzlich zum Tabellenentgelt erfolgt die Zahlung eines Leistungsentgelts als jährliche Einmalzahlung. Dies soll Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken. Die Auszahlung erfolgt im Mai des laufenden Jahres, erstmals in 2009.
2. Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt 1% der Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten. Aus diesem Gesamtvolumen erhalten die seit dem 01.01. des Auszahlungsjahres Beschäftigten jeweils ihren Anteil gemäß ihres Stellenanteils bezogen auf eine Vollzeitstelle mit dem Mai-Entgelt ausgezahlt.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen einschließlich der Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. Nicht einbezogen sind dagegen Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflich Beschäftigten.

§ 17 Jahressonderzahlung

1. Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
2. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v. H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeits-

verhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

3. Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
 1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
 2. In denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
4. Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 18 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 4 Satz 1, § 19 Abs. 1, § 24, § 25 und § 27 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 gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. *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.*
2. *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*

die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten 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.*

§ 19 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 § 18. 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

2. Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 18; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
3. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet sind.
4. Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 20 Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Die Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH und die Lebenshilfe Ostholstein e. V. fühlen sich der betrieblichen Gesundheitsförderung verpflichtet und fördern Maßnahmen, die der Förderung und dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten dienen.

2. Hierzu werden verschiedene Maßnahmen für die Beschäftigten angeboten und gefördert, so z.B.
 - EDV-Brille für Beschäftigte an einem Bildschirmarbeitsplatz
 - Regelmäßige betriebsärztliche Untersuchung von Fahrer/innen der Betriebsfahrzeuge
 - Bekämpfung von jeglichem Suchtverhalten
 - Präventionsmaßnahmen der Krankenkassen und der Berufsgenossenschaft für Gesundheit
3. Erstellen einer Analyse der Situation in den verschiedenen Arbeitsbereichen.
4. Aktivprogramm für behinderte Menschen

§ 21 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 Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der 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, oder Entgeltfortzahlung zusteht. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
2. Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 4)
 - a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
 Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
3. Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten 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 Tabellenentgelt 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. Für den Bereich der VKA können betrieblich eigene Regelungen getroffen werden.

§ 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

1. Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto.
2. Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 13) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

3. Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
4. Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
5. Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
6. Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Umstellung des Zahlzeitpunktes vom 15ten eines Monats auf den Letzten eines Monats wird in dem Monat vorgenommen, in der die Jahressonderzahlung erfolgt. Hier wird am 15ten die Sonderzahlung und am Letzten das regelmäßige Entgelt gezahlt.

§ 23 Betriebliche Altersversorgung

Die bestehenden Systeme der betrieblichen Altersversorgung bei der Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH und der Lebenshilfe Ostholstein e. V. bleiben bestehen.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf die bisherigen Arbeitgeberanteile der betrieblichen Altersversicherung.

Sollte sich die betriebliche Altersversorgung im Bereich des öffentlichen Dienstes/ Kommunal gravierend verändert, besteht ein Sonderkündigungsrecht für beide Tarifvertragsparteien für die betriebliche Altersversorgung.

Protokollerklärung:

Bei der Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH wird die Altersversorgung bei der VBLU und bei der Lebenshilfe Ostholstein bei der KZVK Darmstadt geführt

Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 24 Erholungsurlaub

1. Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 22). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unbe-

rücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden. Bei der Dienstplangestaltung werden freie Wochenenden im Zusammenhang mit dem beantragten Urlaub berücksichtigt.

2. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 25 Zusatzurlaub

1. Beschäftigte, die
 - a) ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 leisten, erhalten für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - b) ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten, erhalten für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
2. Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
3. Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.
4. Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 24 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
5. Im Übrigen gilt § 24 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 19 unschädlich.

§ 26 Sonderurlaub

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

§ 27 Arbeitsbefreiung

1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
 - a) Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
 - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
 - c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
 - d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er ein Arbeitstag im Kalenderjahr, in demselben Haushalt lebt,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
 - cc) 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 muss,

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage nicht überschreiten.
 - f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche nachgewiesene diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, Arbeitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
2. 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 § 22 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
3. Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Beschäftigten der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung bis zu 4 Werktagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 gewährt werden. Es sei denn, dringende dienstliche oder betriebliche Interessen stehen dem entgegen.

Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 28 Befristete Arbeitsverträge

1. Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 4 geregelten Besonderheiten.
2. Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
3. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder weitere befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. 3 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der befristet Beschäftigte bei Befristung länger als 6 Monate Anspruch auf ein Perspektivgespräch mit dem Arbeitgeber. Ziel ist es dabei, eine Orientierung über die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach Satz 1 zu erhalten.
4. Eine ordentliche Kündigung ist nach den Fristen des § 30 zulässig.

§ 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das für die Erreichung der Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der 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 § 92 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.
3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
4. Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen

Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin /eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

5. Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 4)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eine Kalendervierteljahres.

2. Vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist zu prüfen, ob der/dem Beschäftigten ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb angeboten werden kann.
3. Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.
4. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Unterbrechungen bleiben unberücksichtigt, wenn sie 6 Monate nicht überschreiten.

§ 31 Zeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
2. Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
3. Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
4. Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 32 Ausschlussfrist

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht

die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

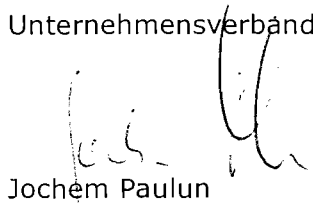
2. Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 33 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2008 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2010.
3. Abweichend von Absatz 2 werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, wenn durch nicht zu verantwortende staatliche Leitungskürzungen der Betrieb in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Dies ist dem Vertragspartner ver.di vor Aufnahme der Verhandlungen nachvollziehbar darzulegen.


Eutin, den 29.04.2008

Unternehmensverband Kiel e.V.



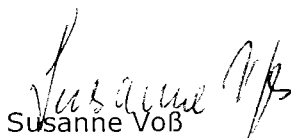
Jochem Paulun

Für die Ostholsteiner Behindertenhilfe GmbH



Reinhard E. Sohns

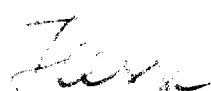
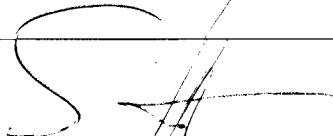

und für die Lebenshilfe Ostholstein e. V.



Susanne Voß



ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Nord

 Landesbezirksleitung Nord	 Landesfachbereichsleitung 3 Steffen Kühhirt	 Fachbereichssekretärin 3 Sabine Hebenstein
--	---	--