

Arbeitsrechtliche Gesamtzusage zu den innerbetrieblichen Regelungen der KUBIBE gGmbH

Überarbeitete Fassung vom 01.04.2024

Gültig seit 1.5.2017

Vorbemerkung

Die KUBIBE gGmbH entwickelt für seine Einrichtungen ein allgemeines, den Arbeitsinhalten zugeordnetes Trägerkonzept, welches Bestandteil dieser Gesamtzusage sein wird. Jeweils ein Konzept für den Bereich Jugendhilfe und eines für den Bereich Kindertagesstätten. Die darin festgeschriebenen pädagogischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen werden Grundlage aller zukünftigen Einrichtungen innerhalb der KUBIBE sein und auch in einem abzustimmenden Übergangsprozess für bereits bestehende gelten. Die Abstimmungen darüber werden gemäß den Leitsätzen der KUBIBE in einem transparenten Prozess erfolgen. Mit Einführung dieser Gesamtzusage verlieren alle Regelungen zum Urlaub, Bildungsurlaub, den Fortbildungen ihre Gültigkeit. Gehaltsanpassungen aufgrund von Zusatzqualifikationen wie Fachkraft für Integration und Fachkraft für Psychomotorik bleiben bestehen, werden jedoch im Teil E dieser Gesamtzusage neu geregelt. Grundsätzlich erfolgen durch diese Gesamtzusage keine Schlechterstellungen im Gehalt oder Betriebszugehörigkeit. Bisherige Zahlungen bleiben in voller Höhe erhalten.

Die KUBIBE gGmbH behält sich ausdrücklich den Widerruf dieser Gesamtzusage vor.

Leitsätze der KUBIBE gGmbH

Durch unser Handeln gestalten wir einen Rahmen, der die aktive Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und zu Betreuenden zu jeder Zeit ermöglicht.

Ein wertschätzender Austausch bildet die Grundlage unseres Miteinanders.

Wir realisieren Partnerschaft in Bildung und Betreuung proaktiv.

TEIL A

§ 1 Geltungsbereich

Diese Gesamtzusage gilt für alle Arbeitnehmer:innen (nachfolgend „Mitarbeitende“ genannt), die in einem Arbeitsverhältnis mit der KUBIBE gemeinnützige GmbH stehen und deren Arbeitsvertrag den Zusatz zu hausinternen Arbeitsvereinbarungen enthält oder bei einem Betriebseintritt nach dem 30.4.2017

Sie gelten nicht für

- geringfügig Beschäftigte Mitarbeitende gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV (Anlage 3)
- leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG (Anlage 4) mit Ausnahme der Betriebsleitenden
- Auszubildende, sofern sie sich nicht in einer berufsbegleitenden Ausbildung zum:zur Erzieher:in befinden
- Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der in Anlage 1 geregelten Angestelltengruppen zugeordnet werden können,
- Mitarbeitende, welche keine Regelungen zur innerbetrieblichen Vereinbarung in ihrem Arbeitsvertrag haben.

TEIL B

§ 2 Fort- und Weiterbildung pädagogisches Personal

Die pädagogisch Mitarbeitenden verpflichten sich im Rahmen der innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung zu regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen in Abstimmung mit den jeweiligen Einrichtungsleitungen. Dabei stehen Fort- und Weiterbildungen im Mittelpunkt, welche sich mit den zentralen pädagogischen Inhalten des Trägerkonzeptes beschäftigen oder an den Inhalten des pädagogischen Konzeptes der jeweiligen Stammeinrichtung orientiert sind.

Für den Aufstieg in höhere Entgeltstufen sind 8 Stunden Fortbildung bzw. ein Fortbildungstag mit Bezug zu obiger Regelung je Jahr der Betriebszugehörigkeit bindend. In Absprache mit den Betriebsleitungen können Fortbildungen mit größerem zeitlichem Umfang als ein Tag auch für mehrere Jahre anerkannt werden.

Alle Fort- und Weiterbildungstage gelten als Rahmenarbeitstage und sind von Überstundenregelungen ausgeschlossen. Sie verringern nicht etwaige Urlaubsansprüche. Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich Anspruch auf für den Entgeltstufenaufstieg notwendige Fortbildungen.

Die Teilnahme von Einrichtungsleitungen an Fortbildungsmaßnahmen setzt eine vorherige Zustimmung der Geschäftsführung der KUBIBE voraus. Auch für diese Fachkräfte gilt eine Fortbildungsverpflichtung im Rahmen des Fortbildungskonzeptes.

Die Einrichtungsleitungen erarbeiten jährlich bis spätestens 31.10. für das Folgejahr gemeinsam mit den Mitarbeitenden im pädagogischen Bereich ein verbindliches, inhaltlich hinterlegtes Fortbildungskonzept für die jeweilige Einrichtung. Dieses ist mit der Geschäftsführung abzustimmen. Es sind dabei die Fort- oder Weiterbildung zu benennen, welche für einen Entgeltaufstieg berücksichtigt werden.

Die notwendigen Kosten für eine, für den Entgeltstufenaufstieg erforderliche, Fort- und Weiterbildung übernimmt grundsätzlich die KUBIBE gGmbH.

Die KUBIBE gGmbH wird mit allen Mitarbeitenden individuelle Vereinbarungen über die Rückzahlung von Fortbildungskosten vereinbaren, sofern diese Fortbildungen den Wert je Mitarbeiter:in von 200 € Gesamtkosten je Fortbildung übersteigt. Das Entstehen von Ansprüchen der Mitarbeitenden auf Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen steht unter der Bedingung, dass zuvor eine entsprechende individuelle Vereinbarung über die Rückzahlung von Fortbildungskosten mit den Mitarbeitenden abgeschlossen worden ist.

TEIL C

§ 3 Fort- und Weiterbildung nicht-pädagogisches Personal

Die jeweiligen Bereichsleitungen erarbeiten bis zum 30.11. eines Jahres eine Fortbildungsplanung. Die Teilnahme der Mitarbeitenden an Fortbildungsmaßnahmen und eine Kostenübernahme und Freistellung zur Teilnahme setzen eine vorherige Zustimmung der Bereichsleitung in Abstimmung mit der Geschäftsführung voraus. Die genauen Zeitpunkte der einzelnen Fortbildungen legt die Bereichsleitung entsprechend der betrieblichen Belange fest. Dabei sollen auch die Wünsche der Mitarbeitenden Berücksichtigung finden.

TEIL D

§ 4 Arbeitszeit und Urlaub

Die wöchentliche Arbeitszeit für eine volle Stelle beträgt 39 Stunden und umfasst in der Regel die Wochentage Montag bis Freitag. Betriebliche Ausnahmen für Noteinsätze, Feste, Fortbildungen sind möglich. Mehrarbeit kann nur durch Einrichtungsleitungen oder deren Vertretungen angeordnet werden und ist durch Freizeit zeitnah abzugelten.

Alle Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Die KUBIBE gewährt allen Mitarbeitenden zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub (derzeit 24 Tage) weitere 6 Tage. Der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr beträgt somit 30 Arbeitstage. Dies sind 6 Wochen pro Arbeitsjahr bei einer Regelwoche von 5 Arbeitstagen. Mitarbeitende mit weniger als 5 Arbeitstagen haben entsprechend weniger Urlaubstage bei gleicher Wochenzahl. Für Auszubildende gelten gleiche Regelungen. Erläuterungen finden sich in Anlage 5.

Der 24.12. und der 31.12. eines Jahres sind Betriebsferien unter Fortzahlung des Entgelts und ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub.

Mitarbeitende, welche das 55. Lebensjahr vollenden, erhalten ab dem Jahr der Vollendung einen Urlaubstag zusätzlich.

Betriebszugehörigkeit – Bonustag

Jedem Mitarbeitenden wird auf formlosen Antrag in dem Jahr, in welchem seine Betriebszugehörigkeit durch 5 teilbar ist, ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.

Abweichend von dieser Regelung kann die teaminterne Urlaubsregelung Anwendung finden. Siehe Anlage 5.1.

Der Jahresurlaub des Folgejahres ist im Team bis zum 30.11. des laufenden Jahres zu planen. Dabei ist der gesamte Jahresurlaub zu planen. Eine Übernahme von Resturlaub ins Folgejahr ist nur in besonderen betrieblichen Fällen möglich. Diese müssen durch die jeweilige Teamleitung dokumentiert und dem Antrag auf Übernahme beigefügt werden. Der Antrag ist bei der Geschäftsführung möglichst bis 30.11. des laufenden Jahres zu stellen.

Für Teilzeit und Arbeitszeitveränderungen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) in seiner aktuellen Fassung.

Krankmeldungen | Krank ohne Krankenschein (KoK)

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit haben die Mitarbeitenden die Vorgesetzten und den/die Arbeitgeber:in unverzüglich zu benachrichtigen und deren voraussichtliche Dauer zu benennen. Diese Mitteilung muss nicht schriftlich, sondern kann auch mündlich (im Interesse der Frühzeitigkeit telefonisch) oder per Betriebschat erfolgen.

Die Gesundheitsmeldung hat am letzten Werktag der Krankheit bis 14.00 Uhr in der Einrichtung oder bei Nichterreichenden, in der Geschäftsstelle zu erfolgen.

Ausnahme: Innerhalb eines Kalenderjahres können Mitarbeitende zweimal jeweils maximal zwei zusammenhängende Kalendertage (also nicht Freitag und Montag) ohne Vorlage eines ärztlichen Attestes wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Arbeit fernbleiben, allerdings nicht in der Probezeit oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis (KoK). Auszubildende erhalten das Recht auf KoK mit Beendigung der Probezeit.

§ 5 Betriebliche Altersversorgung

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung erarbeitet die KUBIBE gGmbH eine eigenständige „Gesamtzusage zur Altersversorgung“.

TEIL E

§ 6 Entgeltregelungen

Die pädagogisch Mitarbeitenden erhalten monatlich ein Entgelt gemäß der Entgelttabelle (Anlage 2). Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe (Anlage 1 – Tätigkeitsmerkmale), in die der:die Mitarbeiter:in eingruppiert ist, sowie nach der für sie maßgeblichen Entgeltstufe. Die Zahlung erfolgt einheitlich zum letzten Arbeitstag des Monats.

Praxisanleitende erhalten zusätzlich zum Grundgehalt eine Zulage von monatlich 100,- €, Fachkraft mit Qualifikation Inklusion, Sprache oder Psychomotorik 200 € auf das Arbeitnehmer-Brutto.

Fachkräfte steigen von der Entgeltgruppe E3 zur Entgeltgruppe E4 bei gleicher Stufe auf.

Arbeitsentgelte von nichtpädagogisch arbeitenden orientieren sich an den ortsüblichen Entgeltzahlungen.

Mitarbeitende in Teilzeit erhalten das Tabellenentgelt gemäß Anlage 2 entsprechend ihrer Eingruppierung in eine Entgeltgruppe und Einstufung in eine Entgeltstufe in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 1 entspricht.

Eingruppierung

Der:die Mitarbeiter:in ist in diejenige Entgeltgruppe der Anlage 1 eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm:ihr – nicht nur vorübergehend – auszuübenden Tätigkeit entspricht. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Die auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn sie mindestens zur Hälfte in der individuell vereinbarten Arbeitszeit anfällt. Eine Eingruppierung in die jeweiligen Entgeltgruppen setzt die ausdrückliche Zuweisung einer ausgeübten Tätigkeit voraus.

Entgeltstufen – pädagogisches Personal

Die Entgeltgruppen gemäß Anlage 1 umfassen bis zu sechs Entgeltstufen.

Die Mitarbeitenden werden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im pädagogischen Bereich der Entgeltstufe I zugeordnet. Weist jemand bereits relevante Berufserfahrung oder Qualifizierung auf, so kann er:sie abweichend von Satz 1 der Entgeltstufe II zugeordnet werden.

Bei einem Wechsel der Mitarbeitenden zwischen den einzelnen Einrichtungen der KUBIBE bleibt die Einstufung bei gleicher Tätigkeit unverändert.

Entgeltstufenaufstieg

Die Mitarbeitenden der Entgeltstufe I steigen nach zwei Jahren ununterbrochener Tätigkeit in dieser Entgeltstufe und der damit verbundenen Berufserfahrung bei der KUBIBE in die Entgeltstufe II auf. Auf Antrag kann der Aufstieg schon nach einem Jahr erfolgen. Dieser Antrag ist schriftlich mit Stellungnahme der jeweiligen Einrichtungsleitung bei der Geschäftsführung einzureichen.

Die Mitarbeitenden in Entgeltstufe II steigen nach drei Jahren ununterbrochener Tätigkeit in dieser Entgeltstufe in die Entgeltstufe III auf.

Die Mitarbeitenden in Entgeltstufe III steigen nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in dieser Entgeltstufe in die Entgeltstufe IV auf.

Die Mitarbeitenden in Entgeltstufe IV steigen nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in dieser Entgeltstufe in die Entgeltstufe V auf.

Die Höherstufung erfolgt nach Vorliegen beider Aufstiegsvoraussetzungen (nachgewiesene Absolvierung der benötigten Fortbildungen und jeweils erforderliche Tätigkeitsdauer) mit der fälligen Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

Fortbildungen, die vor einem Stufenaufstieg absolviert wurden, können unabhängig von ihrer Dauer nicht für das Erreichen eines weiteren Entgeltstufenaufstieges herangezogen werden.

Nicht als Unterbrechung der Tätigkeit zählen

- Zeiten, in denen die Mitarbeitenden einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3, 6 MuSchG unterliegen.
- Zeiten eines bezahlten Erholungsurlaubs.
- Zeiten, in denen die Mitarbeitenden arbeitsunfähig sind und Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Sollte ein:e Mitarbeiter:in nicht an einer Fortbildungsveranstaltung teilnehmen können, für die sie bereits angemeldet war, und kann sie aus diesem Grund die zum Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltstufe im vorgesehenen Stufenaufstiegszeitrahmen erforderlichen Fortbildungen nicht nachweisen, ist diese Fortbildung oder gegebenenfalls eine andere in den folgenden 12 Monaten nachzuholen.

Mitarbeitende – pädagogisches Personal erhalten ab dem vollendeten 60. Lebensjahr eine monatliche Zulage von 100,- € Brutto. Die Zulage wird mit dem Monat des 60. Geburtstags erstmalig gezahlt.

§ 7 Jahressonderzahlungen | Sonderleistungen

Die Mitarbeitenden erhalten in jedem Kalenderjahr mit dem Dezembergehalt eine Jahressonderzahlung, wenn sie am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit KUBIBE gGmbH stehen.

Die Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis am 1. Dezember eines Kalenderjahres nicht zwölf volle Kalendermonate betragen hat, erhält eine anteilige Zuwendung in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, den das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember bereits bestanden hat.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in den jeweils vorangegangenen 12 Kalendermonaten vor dem 1. Dezember eines Jahres ohne Anspruch auf Entgelt (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus) bestanden hat, reduziert sich der Anspruch gemäß um 1/12.

Für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3, 5 MuSchG erfolgt keine Reduzierung der Jahressonderzahlung.

Die Sonderzahlungen werden bis zum 30.11. eines jeden Jahres zwischen der Geschäftsführung und den Einrichtungsleitungen abgestimmt.

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine gesetzliche Erholungsbeihilfe. Die Höhe misst sich nach den jeweils aktuellen gesetzlichen Bestimmungen (derzeit 156,- €). Die Erholungsbeihilfe wird zum Jahresurlaub in dem Monat mit der Gehaltszahlung gezahlt, in dem der Jahresurlaub genommen wird. Hierfür müssen die Mitarbeitenden einen Monat vor ihrem Jahresurlaub einen entsprechenden Antrag einreichen.

Technisches Personal (incl. Küche) hat Anspruch auf Zulage für Berufsbekleidung in Höhe von jährlich 100,- €. Die Bestellung der Kleidung geschieht auf Rechnung und durch die KUBIBE gGmbH.

Der:die Arbeitgeber:in gewährt den Mitarbeitenden ab dem 01.01.2024 nach §8 EStG einen monatlichen steuerfreien Sachbezug in Höhe von 50,-€ in Form einer Gutscheinkarte, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Der:die Mitarbeitende hat die Probezeit bestanden.
- Der:die Mitarbeitende befindet sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

Punkt 1 kann auf Antrag der jeweilig zuständigen Betriebsleitung ausgesetzt werden.

Bei jedem Sachbezug handelt es sich um eine freiwillige Zuwendung, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Sie entfällt, wenn sich die gesetzliche Regelung, insbesondere über die Steuerfreiheit der Sachbezüge, ändert. Die Gewährung von monatlichen Gutscheinen kann unabhängig gesetzlicher Regelung jederzeit und ohne Angaben von Gründen beendet werden.

Die Mitarbeitenden können weder eine Barauszahlung des Sachbezuges noch Barlohn anstatt des Sachbezuges verlangen.

§ 8 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Gesamtzusage tritt am 01.05.2017 in Kraft. Alle Änderungen nach jeweiligem Datum.

Der Widerruf ist an keine Frist gebunden.

Soweit in dieser Gesamtzusage nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Berlin, den 01.05. 2017

Entgelttabelle Stand 01.05.2022

Zulagen Stand 01.05.2024

Anlage 1

a) Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeitende im pädagogischen Bereich

Entgeltgruppe E1 – Mitarbeitende ohne sozialpädagogischen Abschluss in der Tätigkeit von Erziehern:innen, sofern sie nicht die Merkmale einer höheren Entgeltgruppe erfüllen

Entgeltgruppe E2 – Mitarbeitende gemäß Entgeltgruppe E1, solange und soweit sie durch die Einrichtungsaufsicht und Beratung gemäß §45 SGB VIII anerkannt sind und unter entsprechender Anrechnung auf den Personalschlüssel beschäftigt werden können; im Falle einer berufsbegleitenden Ausbildung zum:zur Erzieher:in erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppe E2 ab dem tatsächlichen Beginn der Ausbildung.

Entgeltgruppe E3 – Derzeit ausgesetzt.

Entgeltgruppe E4 – Erzieher:innen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Staatl. anerkannte Sozialarbeiter:innen, staatl. anerkannte Diplom-Sozialpädagog:innen, staatl. anerkannte Diplom-Pädagog:innen in der Tätigkeit von Erzieher:innen.

Angehörige der unter den vorgenannten Entgeltgruppen genannten Berufe mit entsprechendem Bachelor- bzw. Masterabschluss in der Tätigkeit von Erziehern:innen.

Sonstige, nach dem Landesrecht Berlins sozialpädagogischem Fachpersonal (Fachpersonal, Fachkräfte) gleichgestellte Mitarbeiter:innen in der Tätigkeit von Erziehern:innen.

Entgeltgruppe E5 – Stellvertretende Leiter:innen von Kindertagesstätten mit weniger als 100 Plätzen gemäß Betriebserlaubnis.

Entgeltgruppe E6 – Stellvertretende Leiter:innen von Kindertagesstätten mit 100 oder mehr Plätzen gemäß Betriebserlaubnis.

Entgeltgruppe E7 – Leiter:innen von Kindertagesstätten mit weniger als 100 Plätzen gemäß Betriebserlaubnis.

Entgeltgruppe E8 – Leiter:innen von Kindertagesstätten mit 100 oder mehr Plätzen gemäß Betriebserlaubnis.

Entgeltgruppe E9 – Mitarbeiter:innen mit Abschluss eines Sozialpädagogischen Studiums, Erzieher:innen mit staatl. Anerkennung und einer Tätigkeit im Bereich Jugendhilfe/ Betreutes Wohnen.

Anlage 2

Entgelttabelle KUBIBE gGmbH Stand 1.5.2022

Entgelt- tabelle			Basis = Vollzeit- stelle (39h)			
Pädagogik						
Entgeltstufe	I	II	III	IV	V	VI
	1.-2. Jahr	3.-5. Jahr	6.-9. Jahr	10.-14.Jahr	15.-19. Jahr	Ab 20. Jahr
Gruppierung						
E1	1.940	-	-	-	-	
E2	2.216	2.378	-	-	-	
E3	-	2.403	2.547	2.654	2.739	
E4	2.913	3.059	3.200	3.309	3.435	3.561
E5	2.900	3.167	3.311	3.424	3.550	3.677
E6	3.219	3.357	3.463	3.514	3.621	3.746
E7	3.325	3.628	3.855	4.005	4.425	4.503
E8	3.468	3.684	3.983	4.208	4.528	4.611
E9	In Anleh- nung TVL	In Anleh- nung TVL	In Anleh- nung TVL	In Anleh- nung TVL	In Anleh- nung TVL	In Anleh- nung TVL

Zulagen

HzE

Nachtarbeit 20%
 Sonntagsarbeit 25%
 Feiertagsarbeit 90%

Kita

Facherzieher:innen:
 Integration | Sprache | Psychomotorik 200€ monatlich
 Anleiter:innen: 100€ monatlich

Anlage 3

§ 8 SGB IV Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 538,- € nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 538,- € im Monat übersteigt.

Anlage 4

Betriebsverfassungsgesetz

§ 5 Arbeitnehmer:in

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitende:r Angestellte:r ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer:innen berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum:zur Arbeitgeber:in nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Anlage 5

Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub von Auszubildenden

Mit diesen Regelungen folgt die KUBIBE gGmbH den Empfehlungen der GEW für Auszubildende zum: zur Erzieher:in in der Fassung vom Juli 2014. Für die Ferienzeiten stehen jedoch betriebliche Notwendigkeiten im Vordergrund.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist arbeitsvertraglich geregelt und bezieht sich außerhalb der Ferien auf eine 3-Tage-Arbeitswoche. An zwei Tagen sind die Auszubildenden für die Teilnahme am Unterricht freigestellt.

Für Ferienzeiten gilt in der KUBIBE gGmbH für Auszubildende eine 5-Tage-Arbeitswoche. Dies bedeutet, dass die arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenstunden an fünf Arbeitstagen erbracht werden müssen.

Mehrarbeit (angeordnete Überstunden) ist für Auszubildende die absolute Ausnahme und kann nur mit deren Einwilligung erfolgen. Diese Mehrarbeit ist spätestens im Folgemonat durch Freizeit auszugleichen.

Für Auszubildende ergibt sich aus der 3-Tage-Woche ein Urlaub von 18 Tagen je Kalenderjahr. Die jährlichen Ferien umfassen 12 Wochen. In dieser Zeit erwirbt der Auszubildende weitere drei Tage Urlaubsanspruch, welcher auf das Kalenderjahr frei verteilt und nach betrieblichen Interessen genommen werden kann. Der gesamte Urlaubsanspruch für Auszubildende beträgt somit 21 Tage.

In den Ferien sind fünf Tage Urlaub für eine Woche zu nehmen, außerhalb der Ferien dagegen nur drei Tage.

Anlage 5.1.

Teaminterne Urlaubsregelungen

Voraussetzung

- Eine gesonderte Urlaubsregelung kann nur dann in Kraft treten, wenn das gesamte Team dieser zugestimmt hat.
- Ab dem Zeitpunkt, wo ein:e Mitarbeiter:in der gesonderten Urlaubsregelung widerspricht, gelten die KUBIBE-Urlaubsregelungen, welche der Gesamtzusage zu entnehmen sind.
- Es müssen mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen 24 Tage Urlaub genommen werden.
- Bei einer Vereinbarung von mehr als 30 Tagen Jahresurlaub, müssen 1x 3 Wochen am Stück Urlaub genommen werden.
- Alle Änderungswünsche müssen mit dem gesamten Team abgesprochen und verabschiedet werden.

- Die Urlaubsplanung für das darauffolgende Jahr muss bis zum 30.09. des laufenden Jahres vollzogen sein und im Oktober des laufenden Jahres einheitlich mit dem Team beschlossen sein.
- Von allen Mitarbeiter:innen wird eine hohe Kompromissbereitschaft vorausgesetzt.
- Die Urlaube müssen sich vom Gesamtbild her über das ganze Jahr verteilen.
- Die individuell getroffene Urlaubsregelung muss dokumentiert werden und der Personalabteilung zur Genehmigung vorgelegt werden.
- Urlaubstage, welche bis zum Ende des Jahres nicht genommen werden konnten, können nur bis zur 30 Urlaubstagerelung auf das nächste Jahr übertragen werden laut Bundesurlaubsgesetz. Für eine Ausgleichregelung ab dem 31. Urlaubstag müssen Teaminterne Absprachen getroffen werden und es kann kein Rechtsanspruch geltend gemacht werden.

Regelungen, welche im Team getroffen werden müssen

Wie wird das Team mit den Urlaubstagen über 30 Tage umgehen, wenn es Personalnotstand durch Krankheiten etc. gibt? (z.B. kann eine Woche als abrufbar eingeplant werden).

Wie wird das Team die getroffene Urlaubssituation in besonderen Situationen (Pandemie etc.) anpassen?

Es muss im Team eine Vereinbarung erfolgen, wie viele Kolleg:innen zur selben Zeit Urlaub nehmen dürfen.

Diese interne, im Team getroffene Urlaubsregelung verliert ihre Gültigkeit:

1. Sobald eine Person aus dem Team damit nicht einverstanden ist.
2. Sobald durch die getroffenen Urlaubsregelungen Unstimmigkeiten im Team auftreten und/ oder es zu Diskussionen diesbezüglich kommt.
3. In diesem Fall tritt für das laufende Jahr die allgemeine Urlaubsregelung aus der Gesamtzusage der KUBIBE in Kraft
4. Das Team darf dann für das darauffolgende Jahr wieder eine interne Urlaubsregelung erarbeiten.

Anlage 6

KUBIBE gGmbH

Arbeitsrechtliche Gesamtzusage Anlage 6

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM - Frühzeitig handeln, um zu verhindern, dass Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen in Gefahr gerät.

Das Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist, die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten einer Einrichtung möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der betroffenen Mitarbeitenden im Einzelfall zu erhalten. Im weiteren Sinne geht es um ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterschaft.

Deshalb gehört das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zu den präventiven Aufgaben der Arbeitgeber:innen. Jedes Unternehmen, unabhängig von seiner Größe hat die Pflicht, seinen langzeit- oder mehrfacherkrankten Mitarbeitenden ein BEM anzubieten. Gesetzlich ist dies im Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). § 84 Abs. 2 verankert.

Hier heißt es im Wortlaut: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Die Vorgehensweise bei der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß der Vorschrift § 84 Abs. 2 SGB IX:

§ 1 Information der Mitarbeitenden

Ist ein:e Arbeitnehmer:in innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so erhält sie durch die Arbeitgeberseite eine Einladung zur Teilnahme am BEM **gemäß BEM Anlage 1** sowie einen Vordruck zur Beantwortung **gemäß BEM Anlage 2**.

Beantwortet die Person die Einladung nicht innerhalb von zwei Wochen, erhält sie ein Erinnerungsschreiben **gemäß BEM Anlage 3** sowie nochmals den Vordruck zur Beantwortung **gemäß BEM Anlage 2**. Bleibt auch das Erinnerungsschreiben innerhalb von zwei Wochen nach Versand/ Übergabe unbeantwortet, wird der Person schriftlich **gemäß BEM Anlage 5** mitgeteilt, dass das BEM abgeschlossen ist.

Ist die Person mit der Durchführung des Erstgesprächs einverstanden, so wird dieses durch die Arbeitgeberseite terminiert.

§ 2 Nachteilsverbot

Die Durchführung eines BEM ist freiwillig und ohne die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person nicht möglich. Sie kann das BEM jederzeit abbrechen. Aus der Nichtteilnahme oder dem Abbruch dürfen ihr keine unmittelbaren Nachteile entstehen.

Eine Entbindung der behandelnden Ärzt:innen von der Schweigepflicht durch die betroffene Person ist freiwillig. Sie kann die Schweigepflichtsentbindung widerrufen. Aus der Nichtabgabe oder dem Widerruf der Schweigepflichtsentbindung dürfen ihr keine unmittelbaren Nachteile entstehen.

§ 3 Erstgespräch

Zu Beginn des Erstgesprächs hat die Arbeitgeberseite den:die Arbeitnehmer:in auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. In diesem Zusammenhang werden ihm:ihr die Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung **gemäß BEM Anlage 4** zur Unterzeichnung übergeben. Ohne Unterzeichnung ist eine Durchführung des BEM nicht möglich. In diesem Fall wird dem:der Arbeitnehmer:in schriftlich mitgeteilt, dass das BEM abgeschlossen ist.

Im Erstgespräch sollen mögliche Zusammenhänge zwischen den krankheitsbedingten Fehlzeiten und der Tätigkeit der betroffenen Person erkannt werden. Auf dieser Grundlage sollen anschließend Möglichkeiten besprochen werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Sofern nach Auffassung der Arbeitgeberseite kein Zusammenhang zwischen den Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und der Tätigkeit der betroffenen Person besteht oder offensichtlich kein Bedarf für weitere Maßnahmen gegeben ist, ist das BEM abgeschlossen. Dies teilt die Arbeitgeberseite dem:der Arbeitnehmer:in **gemäß BEM Anlage 5** schriftlich mit. Andernfalls wird das weitere Vorgehen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmer:in abgestimmt und protokolliert. Bei Bedarf kann ein Fallgespräch folgen.

§ 4 Fallgespräch

In einem etwaigen Fallgespräch geht es darum, einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.

Die Hinzuziehung weiterer Personen ist fallabhängig und erfolgt ausschließlich im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmer:in.

Das weitere Vorgehen ist ebenfalls fallabhängig; ggf. können weitere Fallgespräche folgen.

Soweit in einem Fallgespräch Maßnahmen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmer:in vereinbart werden, sind diese zu protokollieren.

§ 5 Abschluss des BEM

1. Neben den Fällen der §§ 1 Abs. 4 und 3 Abs. 3 ist das BEM auch abgeschlossen, wenn

- der:die Arbeitnehmer:in keine Durchführung mehr wünscht
- oder alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind
- oder der:die Arbeitnehmer:in an vereinbarten Maßnahmen unentschuldigt nicht fristgemäß teilnimmt oder diese abbricht,
- die Arbeitgeberseite das BEM aus sonstigen Gründen als beendet ansieht.

2. In diesen Fällen informiert die Arbeitgeberseite den:die Arbeitnehmer:in schriftlich **gemäß BEM Anlage 5** über den Abschluss des BEM.

§ 6 Verwendung der erhobenen Daten

Erhobene Daten dürfen im Rahmen dieser arbeitsrechtlichen Gesamtzusage BEM ausschließlich für die Ziele des BEM verwendet werden.

Die Geschäftsführung

Berlin, 1.9.2017

Anlage 6 | 1 BEM KUBIBE gGmbH

An

Name

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte:r _____

nach unserem Kenntnisstand waren Sie innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig.

Die Gesetzgebenden haben für diesen Fall die Arbeitgeberseite in § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, mit Ihnen zusammen Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement; abgekürzt BEM).

Die Durchführung eines solchen BEM ist freiwillig, d.h. ohne Ihre Zustimmung und Beteiligung nicht möglich.

Bitte teilen Sie uns daher innerhalb der nächsten zwei Wochen auf dem beigefügten Antwortbogen mit, ob Sie ein unverbindliches freiwilliges Erstgespräch zum BEM in Anspruch nehmen möchten.

In diesem Erstgespräch erläutern wir Ihnen die Ziele des BEM, die ggf. beteiligten Stellen oder Personen und die damit verbundene Datenerhebung und -verwendung.

Neben Ihnen und Vertretungen der Arbeitgeberseite nehmen am Erstgespräch nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung keine weiteren Personen teil.

Sollten Sie an einer weitergehenden Information/ Beratung nicht interessiert sein, bitten wir Sie ebenfalls um eine kurze Rückmeldung auf dem Antwortbogen.

Mit freundlichen Grüßen

_____ () _____

Anlage 6 | 2 BEM KUBIBE gGmbH

z.Hd. der Geschäftsführung persönlich/ vertraulich

Rückantwort (bitte ankreuzen)

Ich bin mit einem Erstgespräch zum BEM einverstanden und bitte um Kontaktaufnahme bezüglich einer Terminabsprache.

Ich bin an einer weiteren Information/ Beratung zum BEM nicht interessiert.

_____ Ort, Datum

_____ Unterschrift

Name in Klarschrift

_____ () _____

Anlage 6 | 3 BEM KUBIBE gGmbH

An

Name

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte:r _____

wie bereits mit Schreiben vom _____ mitgeteilt, waren Sie nach unserem Kenntnisstand innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig. Wir hatten Sie daher unserer gesetzlichen Verpflichtung entsprechend auf die Möglichkeit eines BEM hingewiesen.

Leider haben wir bislang von Ihnen keine Rückantwort erhalten.

Damit wir unserer gesetzlich festgelegten besonderen Fürsorgepflicht nachkommen können, bitten wir Sie nochmals, uns innerhalb der nächsten zwei Wochen mitzuteilen, ob Sie Interesse an der Durchführung eines BEM haben. Bitte verwenden Sie hierfür den beige-fügten Vordruck für die Rückantwort.

Mit freundlichen Grüßen

_____ () _____

Anlage 6 | 4 BEM KUBIBE gGmbH

Datenschutzrechtliche Einwilligung

in die Verwendung personenbezogener Daten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM):

Name: _____

Vorname: _____

Ich erkläre meine Einwilligung, dass Daten über mich im Rahmen des BEM erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Es handelt sich dabei ausschließlich um diejenigen Daten, die in der Anlage **„Datenerhebung und -auswertung“** aufgeführt sind.

Diese Daten dürfen dem Arbeitgebenden und ggf. dem Betriebsratsmitglied/ dem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung sowie sonstigen Personen, die an einem Erst- bzw. Fall-Gespräch im Rahmen des BEM teilnehmen, bekannt gegeben werden. Diese sind zur Verschwiegenheit und zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet.

Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten und Informationen, die im Rahmen des BEM erhoben werden, an weitere interne oder externe Personen erfolgt nur mit meiner Zustimmung.

Ich erkläre, dass ich diese Einwilligung freiwillig abgebe. Mir ist bekannt, dass ich meine Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft jederzeit widerrufen kann. Ich bin auf die Folgen der Verweigerung oder Rücknahme der Einwilligung hingewiesen worden.

_____ Ort, Datum

_____ Unterschrift

Erläuterung zur Anlage 4 Datenerhebung und-auswertung

Diese Daten können ausschließlich für die Zwecke des BEM erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

- Name, Vorname
- Geschlecht
- Alter
- Schwerbehinderung oder gleichgestellt
- Ausbildung/ Qualifikation
- Aktuelle und frühere Tätigkeiten
- Datum BEM-Beginn
- Zustimmung zum BEM
- Datenschutzrechtliche Einwilligung
- Nichtzustandekommen, Unterbrechung, Abbruch des BEM, Abschluss und Ergebnis des BEM einschließlich umgesetzter Maßnahmen
- Mögliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit inkl. ärztlicher Diagnosen/ Atteste
- Persönliche Stellungnahmen des:der Beschäftigten
- Protokolle über Gespräche
- Protokolle über Arbeitsversuche: Verlauf und Ergebnisse
- Protokolle zur stufenweisen Wiedereingliederung: Verlauf und Ergebnis
- Gutachten und Stellungnahmen der Reha-Träger, des Integrationsfachdienstes, des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin, des behandelnden Arztes oder der Ärztin sowie sonstiger Stellen oder Personen (extern/ intern)
- Maßnahmenplan
- Stellungnahmen der Arbeitgeberseite

Anlage 6 | 5 BEM KUBIBE gGmbH

Beendigung BEM

An _____

Beendigung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte:r _____

wir möchten Sie darüber informieren, dass wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als abgeschlossen ansehen.

Mit freundlichen Grüßen

_____ () _____