



INSTITUT  
LERNEN & LEBEN E.V.

# HAUSTARIFVERTRAG NR. 5



über manteltarifliche Leistungen und Entgelte  
des Institutes Lernen und Leben (ILL) e.V.  
- HT-V-ILL -  
vom 06.06.2019





# Inhalt

Abschnitt I	Geltungsbereich	Seite 4
Abschnitt II	Arbeitsvertrag	Seite 4
Abschnitt III	Allgemeine Arbeitsbedingungen	Seite 5
Abschnitt IV	Arbeitszeit	Seite 7
Abschnitt V	Beschäftigungszeit	Seite 8
Abschnitt VI	Sozialbezüge	Seite 9
Abschnitt VII	Reisekostenvergütung	Seite 9
Abschnitt VIII	Betriebliche Altersversorgung	Seite 9
Abschnitt IX	Urlaub und Arbeitsbefreiung	Seite 10
Abschnitt X	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite 11
Abschnitt XI	Jahressonderzahlung	Seite 13
Abschnitt XII	Altersteilzeitarbeit	Seite 13
Abschnitt XIII	Soziale Absicherung	Seite 14
Abschnitt XIV	Vermögenswirksame Leistungen	Seite 14
Abschnitt XV	Monatsentgelt, Auszubildendenentgelt und Entgelt für Referendare im Schuldienst	Seite 15
Abschnitt XVI	Ausschlussfrist	Seite 15
Abschnitt XVII	Schlussbestimmungen	Seite 15

## Anlage zu Abschnitt XV des HT-V-ILL Nr. 5

	Monatsentgelt, Auszubildenenentgelt und Entgelt für Referendare im Schuldienst	Seite 16
Anhang A	Entgelttabelle für Beschäftigte des Instituts Lernen und Leben e.V.	Seite 21
Anhang B	Funktionszulagen	Seite 23
	Ausbildungsvergütung für Auszubildende der Verwaltung	Seite 23
	Ausbildungsvergütung für Auszubildende im Bereich „Erzieher/in für 0–10 Jährige“	Seite 23
	Vergütung für Referendare im Schuldienst	Seite 23
Anhang C	Eingruppierungsmerkmale	Seite 24

## Haustarifvertrag Nr. 5

über manteltarifliche Leistungen und Entgelte  
des Institutes Lernen und Leben (ILL) e.V. – HT-V-ILL-  
vom 06.06.2019

Zwischen

dem Institut Lernen und Leben (ILL) e.V., vertreten durch den Geschäftsführer,  
Herrn Sergio Achilles

einerseits und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),  
vertreten durch den Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

andererseits  
wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

### Abschnitt I - Geltungsbereich

#### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer/innen (Beschäftigte) des Institutes Lernen und Leben (ILL) e.V.

<sup>2</sup>Er gilt nicht für die beim ILL e.V. im Sinne von § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB IV geringfügig beschäftigten Personen und für Organmitglieder, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmer/-innen berechtigt sind.

### Abschnitt II - Arbeitsvertrag

#### § 2 Arbeitsvertrag

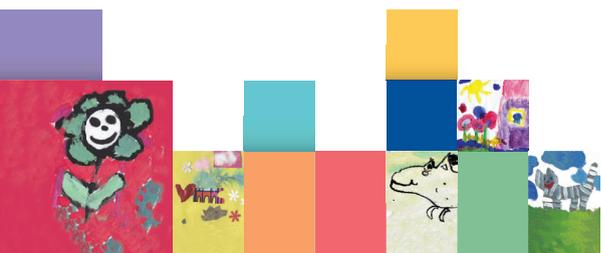
(1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Der/dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung nebst Stellenbeschreibung auszuhändigen, die Inhalt und Umfang der überwiegend auszuübenden Tätigkeit beschreibt.

<sup>2</sup>Bei Abschluss des Arbeitsvertrages ist die/der Beschäftigte über das jeweilige Angebot der Partnersversicherungen (Debeka und OSPA) auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge in ihrer jeweiligen Fassung zu informieren.

(2) <sup>1</sup>Nebenabreden im Arbeitsvertrag bedürfen der Schriftform.

(3) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, auf ihre/seine Kosten vor Abschluss des Arbeitsvertrages ein ausführliches polizeiliches Führungszeugnis und den Nachweis der Dreifach- bzw. Vierfachimpfung (gegen Mumps, Masern und Röteln sowie Tetanus) beizubringen.

<sup>2</sup>Das erweiterte Führungszeugnis soll zu Beginn des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht älter als sechs Monate sein.





### § 3 Probezeit

<sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis im Institut eingestellt wird.

<sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis (beidseitig) mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>3</sup>Die Probezeit kann um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden, wenn die/der Beschäftigte nachweislich längere Ausfallzeiten hatte oder dienstrechtliche Gründe eine weitere Verlängerung erforderlich machen.

<sup>4</sup>Sie ist rechtzeitig vor ihrem Beginn schriftlich anzuzeigen.

## Abschnitt III - Allgemeine Arbeitsbedingungen

### § 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor ihrer/seiner Einstellung ein Gesundheitszeugnis über die gesundheitliche Eignung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt vorzulegen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das zuständige Gesundheitsamt (Amtsarzt) feststellen lassen, ob die/der Beschäftigte für die geschuldete Tätigkeit gesundheitlich geeignet und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.

<sup>2</sup>Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

<sup>3</sup>Die Kosten trägt die/der Beschäftigte.

(3) <sup>1</sup>Über die vom Arbeitgeber, gegebenenfalls über dessen Betriebsarzt, veranlassenen Pflichtimpfungen in den Hepatitisbereichen „A“ und „B“ hinaus ist die/der Beschäftigte verpflichtet, ihren/seinen Impfstatus zu erneuern, soweit dies für die Ausübung der Tätigkeit oder bei Ausbruch von Krankheiten im ILL erforderlich ist.

<sup>2</sup>Die Kosten für die Erneuerung des Impfstatus trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von der Krankenversicherung oder einem sonstigen Dritten getragen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Soweit der örtliche Träger der Jugendhilfe die Kosten für die nach Absatz 3 Satz 1 erforderliche Erneuerung des Impfstatus nicht als entgeltrelevant anerkennt, trägt die/der Beschäftigte die Kosten hierfür.

(4) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte bekennt sich zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und zur Satzung des Vereins „Institut Lernen und Leben e.V.“.

(5) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen.

<sup>2</sup>Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat.

<sup>3</sup>Anordnungen, die Strafgesetzen zuwiderlaufen, sind nicht zu befolgen.

- (6) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, nach Aufforderung des Arbeitgebers, spätestens jedoch nach fünf Jahren (§ 72a SGB VIII) ein ausführliches polizeiliches Führungszeugnis beizubringen.

<sup>2</sup>Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

**Protokollerklärung zu Absatz 6 Satz 2:**

Die Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

- (7) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat über die Angelegenheiten des Vereins, der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren.

<sup>2</sup>Dienstliche Schriftstücke, Personaldaten jeglicher Art sowie Daten über die dem ILL e.V. anvertrauten Kinder und über die anderer Personen, interne pädagogische Konzepte und Aufzeichnungen sowie bildliche Darstellungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes dürfen ohne Genehmigung nicht vervielfältigt und außerhalb des Institutes anderen zur Kenntnis gegeben werden.

- (8) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Daten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, der dem ILL e. V. anvertrauten Personen, interne Konzepte, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

- (9) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.

- (10) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

- (11) <sup>1</sup>Entgeltliche Nebentätigkeiten sind gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann entgeltliche Nebentätigkeiten versagen, wenn die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt wird oder durch die Nebentätigkeit berechnigte Interessen des Institutes beeinträchtigt werden.

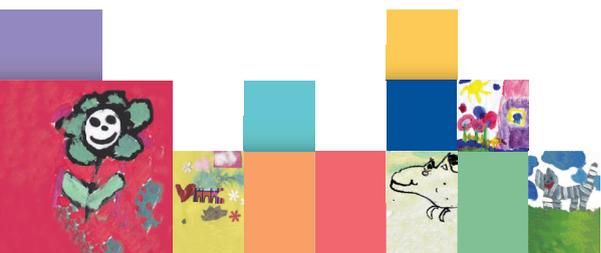
- (12) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine/ihre vollständigen Personalakten.

<sup>2</sup>Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

<sup>3</sup>Die/der Beschäftigte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie/ihn ungünstig sind oder ihr/ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden.

<sup>4</sup>Seine/ihre Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

- (13) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den Beginn der Arbeitsunfähigkeit folgenden Arbeitstag beizubringen.





- (14)<sup>1</sup>Die/der Beschäftigte nimmt grundsätzlich an fünf Fort- und Weiterbildungstagen im Kalenderjahr teil.  
<sup>2</sup>Der Arbeitgeber beteiligt sich an den Kosten der ersten bis vierten Weiterbildung beim ILL.  
<sup>3</sup>Die fünfte Tagesweiterbildung beim ILL ist kostenfrei.

#### § 5 Haftung

- (1) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte haftet gegenüber dem Arbeitgeber in den Fällen von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber haftet für Schäden an privaten Gegenständen, Kleidung etc. nur, soweit sie üblicherweise mitgeführt werden oder im Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit auf Anordnung des Arbeitgebers mitzuführen sind.  
<sup>2</sup>Der Arbeitgeber haftet für Schäden, die an einem im Rahmen eines Dienstreiseauftrags genutzten Privat-PKW eingetreten sind, soweit der Schaden die entsprechenden Leistungen der Versicherung übersteigt.  
<sup>3</sup>Die dienstliche Nutzung von Privat-PKW im Sinne von Satz 2 setzt voraus, dass die Nutzung des privaten PKW auf schriftlichem Antrag vom Arbeitgeber genehmigt und ein Dienstreiseauftrag erteilt wurde und die/der Nutzerin/Nutzer für ihren/seinen PKW nachweislich eine entsprechende Vollkaskoversicherung abgeschlossen hat.

## Abschnitt IV - Arbeitszeit

### § 6 Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden.  
<sup>2</sup>Für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (2) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit kann auf Anordnung im Einzelfall auf bis zu 10 Stunden verlängert werden.  
<sup>2</sup>Für Beschäftigte im Verwaltungsbereich gilt eine tägliche Rahmenarbeitszeit von 6 Uhr bis 19 Uhr; für pädagogische Beschäftigte gilt eine tägliche Rahmenarbeitszeit von 5 Uhr bis 22 Uhr und für technische Beschäftigte eine tägliche Rahmenarbeitszeit von 0 Uhr bis 22 Uhr.
- (3) <sup>1</sup>Mehrstunden, die bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht ausgeglichen werden können, sind abzugelten.
- (4) <sup>1</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die an den nach Dienstplan festgelegten Kalendertagen zu leisten ist.
- (5) <sup>1</sup>Es gilt die fünf Tage Woche für Beschäftigte des ILL.  
<sup>2</sup>Diese bezieht sich auf die Tage von Montag bis Samstag.  
<sup>3</sup>Aus dienstlichen Gründen ist die/der Beschäftigte zur Arbeit an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

- (7) <sup>1</sup>Den Beschäftigten, deren tägliche Arbeitszeit auch die Zeit von 12 bis 14 Uhr umfasst, wird eine zusammenhängende Pause von 30 Minuten auch dann gewährt, wenn nach den entsprechenden Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes der Arbeitgeber nicht zur Gewährung einer mindestens dreißigminütigen Pause verpflichtet ist.

<sup>2</sup>Dies gilt nicht für Beschäftigte im Hort.

### § 6a Arbeitszeit für Lehrkräfte

- (1) <sup>1</sup>Für Lehrkräfte mit überwiegender Tätigkeit an der einzügigen und mehrzügigen erweiterten Grundschule beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 28 Unterrichtsstunden, für Lehrkräfte mit überwiegender Tätigkeit in der Orientierungsstufe, am Gymnasium oder an der Fachschule beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 27 Unterrichtsstunden.

<sup>2</sup>Die über den Urlaub in den Ferien hinausgehende Zeit ist Arbeitszeit und dient der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie der persönlichen Qualifizierung der Lehrkraft.

- (2) <sup>1</sup>Für die nachfolgenden Funktionen werden folgende Abminderungsstunden gewährt:

1. Schulleiter/ -in einer einzügigen Grundschule \_\_\_ 8 Unterrichtsstunden/Woche
2. Schulleiter/-in einer mehrzügigen erweiterten Grundschule \_\_\_\_\_ 12 Unterrichtsstunden/Woche
3. Schulleiter/-in eines Gymnasiums \_\_\_\_\_ 12 Unterrichtsstunden/Woche
4. Schulleiter/-in einer erweiterten Grundschule eines Gymnasiums \_\_\_\_\_ 12 Unterrichtsstunden/Woche
5. Stellv. Schulleiter/-in einer einzügigen Grundschule \_\_\_\_\_ 3 Unterrichtsstunden/Woche
6. Stellv. Schulleiter/-in einer mehrzügigen erweiterten Grundschule \_\_\_\_\_ 5 Unterrichtsstunden/Woche
7. Stellv. Schulleiter/-in eines Gymnasiums \_\_\_\_\_ 5 Unterrichtsstunden/Woche
8. Stellv. Schulleiter/-in einer erweiterten Grundschule und eines Gymnasiums \_\_\_\_\_ 7 Unterrichtsstunden/Woche
9. Pädagogische Fachberatung an der Grundschule/Orientierungsstufe \_\_\_\_\_ 5 Unterrichtsstunden/Woche
10. Pädagogische Fachberatung an einem Gymnasium \_\_\_\_\_ 5 Unterrichtsstunden/Woche.

## Abschnitt V - Beschäftigungszeit

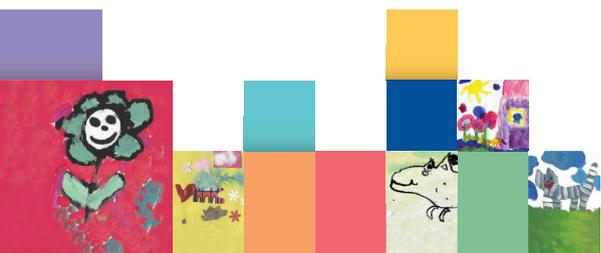
### § 7 Beschäftigungszeit

<sup>1</sup>Die Beschäftigungszeit ist die beim ILL e.V. in einem Ausbildungs- und/oder Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

<sup>2</sup>Eine auf Veranlassung des Arbeitnehmers erfolgte Unterbrechung von jeweils bis zu sechs Monaten ist unschädlich.

<sup>3</sup>Die Zeit der unschädlichen Unterbrechung wird nicht als Beschäftigungszeit angerechnet.

<sup>4</sup>Als Beschäftigungszeit werden auch nicht die Zeiten angerechnet, die vor einer schädlichen Unterbrechung im Arbeitsverhältnis zum ILL e.V. zurückgelegt wurden.





<sup>5</sup>Gehen die Arbeitsverhältnisse aufgrund von § 613a BGB auf das ILL e.V. über, werden die bis dahin jeweils zurückgelegten Beschäftigungszeiten des letzten Arbeitgebers und die nach den für den Betriebsveräußerer geltenden Vorschriften bei diesem als Beschäftigungszeiten anerkannten Zeiten auf die beim ILL e.V. zurückzulegenden Beschäftigungszeiten angerechnet, hingegen nicht im Sinne der Bewährungsfristen für die Stufenlaufzeiten.

## Abschnitt VI - Sozialbezüge

### § 8 Sozialbezüge

Beim Tod des Angestellten erhalten

- a) die/der zu Lebzeiten im gemeinsamen Haushalt lebende überlebende Ehegattin/Ehegatte bzw. Lebenspartnerin/Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz

wenn nicht vorhanden

- b) die leiblichen (dazu zählen auch adoptierte) Kinder der/des Beschäftigten

wenn nicht vorhanden

- c) die leiblichen Eltern der/des Angestellten

ein einmaliges Sterbegeld in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern.

## Abschnitt VII - Reisekostenvergütung

### § 9 Reisekostenvergütung

<sup>1</sup>Für die Zahlung der Reisekostenvergütung gilt die aktuelle, vom Arbeitgeber vorgegebene, Regelung.

<sup>2</sup>Reisekosten werden nur auf genehmigten Antrag hin erstattet.

## Abschnitt VIII - Betriebliche Altersversorgung

### § 10 Betriebliche Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup>Die betriebliche Altersversorgung wird gesondert geregelt.

- (2) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung bis zur Höhe von 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, wenn sie/er dies beantragt.

<sup>2</sup>Ab dem 01.01.2021 beträgt der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge = Arbeitgebersparnis im sozialpflichtigen Bereich 20 % des Umwandlungsbetrages.

## Abschnitt IX - Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 11 Urlaub

(1) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des monatlichen Entgelts und der in Monatsbeträgen zu zahlenden Zulagen.

<sup>2</sup>Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 29 Arbeitstage bzw. ab dem 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Abweichend von Absatz 1 Satz 2 erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2011 hinaus fortbesteht und die vor dem 1. Januar 2013 das 40. Lebensjahr vollendet haben, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses einen jährlichen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen.

<sup>3</sup>Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

(2) <sup>1</sup>Ist die Arbeitszeit regelmäßig auf weniger als fünf Arbeitstage die Woche verteilt, vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Der Urlaubsanspruch entsteht für die tatsächliche Beschäftigungszeit im Kalenderjahr im Sinne des § 7 HT-V-ILL Nr.5 i.V.m. § 6 Absatz 1 a, b, e, f, h, i, j Anlage zu Abschnitt XV des HT-V-ILL Nr. 5.

(4) <sup>1</sup>Der Urlaub wird während der Elternzeit, entsprechend § 17 BEEG, um das zulässige Maß gekürzt.

(5) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen.

(6) <sup>1</sup>Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern erhalten im ersten Halbjahr (Stichtag 30. Juni) eines jeden Kalenderjahres einen zusätzlichen freien Tag.

<sup>2</sup>Hierzu ist mit dem Antrag auf den arbeitsfreien Tag ein Nachweis der Mitgliedschaft erforderlich.

### § 12 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle, in denen die/der Beschäftigte unter Fortzahlung des Gehaltes freigestellt wird, gelten:

a) eigene Hochzeit oder

Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft \_\_\_\_\_ 2 Arbeitstage

b) für den 24.12. und 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres,  
wenn sie nicht auf einen dienstplanmäßig freien Tag fallen... 1 Arbeitstag

c) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin \_\_\_\_\_ 2 Arbeitstage

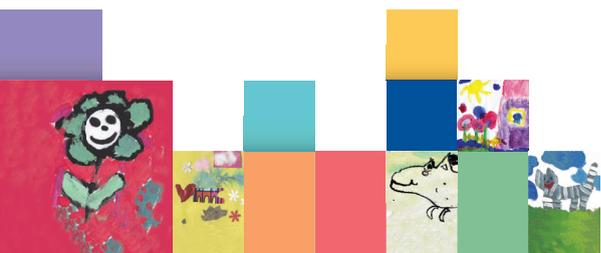
d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Eltern-  
teil oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners nach  
dem Lebenspartnerschaftsgesetz \_\_\_\_\_ 3 Arbeitstage

e) Umzug aus betrieblichen Gründen \_\_\_\_\_ 2 Arbeitstage

f) Schwere Erkrankung eines im Haushalt  
lebenden Angehörigen \_\_\_\_\_ 3 Arbeitstage

im Kalenderjahr

g) für den 08.03. – Internationaler Frauentag. \_\_\_\_\_ 1 Arbeitstag





- (2) <sup>1</sup>Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen werden der/dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten die Vergütung sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt.  
<sup>2</sup>Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn die/der Beschäftigte ordnungsgemäß zur Arbeit erschienen ist, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen der/des Beschäftigten zur Arbeit verzichtet hat.  
<sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften nachgeholt wird.
- (3) <sup>1</sup>Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Eine Arbeitsbefreiung erfolgt grundsätzlich nur nach Antragstellung, es sei denn, die Freistellung ist wegen einer akuten Gefährdung oder einer akuten Erkrankung erforderlich.  
<sup>2</sup>In diesen Fällen ist die/der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsverhinderung zu informieren.
- (5) <sup>1</sup>Für Zeiten der Krankheit eines Kinders wird der/die Arbeitnehmer/-in unbezahlt von der Arbeit freigestellt.

## Abschnitt X - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 13 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Es gelten, mit Ausnahme der Beschäftigten mit einer Tätigkeit als Lehrer/-in der Grund- und weiterführenden Schule der Klassenstufen 1–9 oder als Lehrer/-in der Oberstufe des Gymnasiums der Klassenstufen 10–12 oder als Lehrer/in in der Beruflichen Schule, die Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 bis 7 BGB mit der Maßgabe, dass auf die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Beschäftigungszeit (§ 7) angerechnet wird.  
<sup>2</sup>Für Beschäftigte mit einer Tätigkeit als Lehrer/-in der Grund- und weiterführenden Schule der Klassenstufen 5–12 oder als Lehrer/in in der Beruflichen Schule gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Ende eines Schuljahres.
- (2) <sup>1</sup>Kündigt der Arbeitgeber, so ist mit Ausnahme einer Kündigung in der Probezeit, der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben mitzuteilen.
- (3) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.  
<sup>2</sup>Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen.

<sup>3</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

<sup>4</sup>Der Kündigungsberechtigte muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes kann der Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe des entstandenen wirtschaftlichen Schadens verlangen, jedoch nicht mehr als das Zweifache des arbeitsvertraglich zustehenden Monatsentgelts (Anlage zu Abschnitt XV) oder Schadensersatz geltend machen.

### § 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) <sup>1</sup>Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die/der Beschäftigte dauerhaft erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird.

<sup>2</sup>Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

<sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

<sup>4</sup>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 Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes.

<sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem das entsprechende Gutachten bekannt gegeben worden ist.

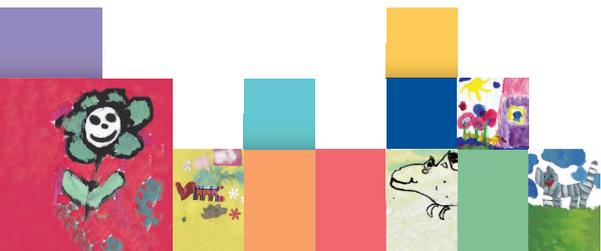
<sup>6</sup>Das Arbeitsverhältnis ruht für den Zeitraum einer vom Rentenversicherungsträger beschiedenen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung; die Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis ruht nicht, wenn die/der Beschäftigte, die/der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(3) <sup>1</sup>Liegt bei einer/einem Beschäftigten, die/der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

### § 14a Regelaltersgrenze

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichung der Regelaltersgrenze.





### § 15 Arbeitszeugnis

<sup>1</sup>Bei Kündigung hat die/der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer ihrer/seiner Tätigkeit.

<sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auszutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

### § 16 Urlaubsabgeltung

<sup>1</sup>Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen.

<sup>2</sup>Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

<sup>3</sup>Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet.

<sup>4</sup>Ist der/dem Beschäftigten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die/der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, erlischt der Resturlaubsanspruch.

## Abschnitt XI - Jahressonderzahlung

### § 17 Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Für die Jahressonderzahlung der Mitarbeiter/-innen im Sozial und Erziehungsdienst sowie der Verwaltung werden die entsprechenden Regelungen des TVÖD angewandt.
- (2) <sup>1</sup>Abweichende Regelungen zur Jahressonderzahlung können durch eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.

#### Protokollerklärung zu §17 Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Falle einer wirtschaftlich bedrohenden Lage für den Verein ILL eine Änderung der Betriebsvereinbarung, vorgenommen werden kann.

- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung kommt grundsätzlich mit dem August- bzw. Dezembergehalt des jeweiligen Kalenderjahres zur Auszahlung.
- (4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich (ILL-1, 1a: Hauswirtschaft und Reinigung) erhalten ab dem Kalenderjahr 2020 eine Jahressonderzahlung.  
<sup>2</sup>Der Bezugswert ist 72 % von 100 % Vollbeschäftigung auf der Grundlage des Juligehaltes des aktuellen Kalenderjahres.

## Abschnitt XII - Altersteilzeitarbeit

### § 18 Altersteilzeit

<sup>1</sup>Näheres regelt der entsprechend vereinbarte Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 31.12.2005 in seiner aktuell gültigen Fassung.

### § 19

(nicht besetzt)

## Abschnitt XIII - Soziale Absicherung

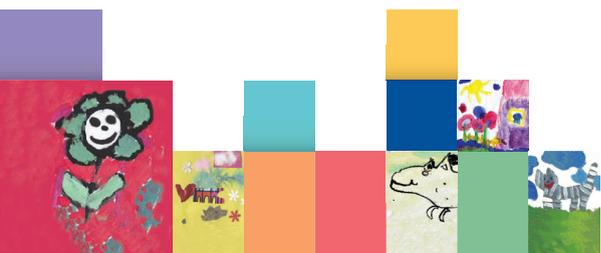
### § 20 Soziale Absicherung

- (1) <sup>1</sup>Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus entweder gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wird, erhält eine Abfindung.  
<sup>2</sup>Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 7)
  - a) bei ordentlicher Kündigung aus Gründen des Personalabbaus die Hälfte des letzten Bruttomonatsgehaltes und höchstens das Dreifache dieser Vergütung,
  - b) bei Auflösung aus Gründen des Personalabbaus die Hälfte des letzten Bruttomonatsgehaltes und höchstens das Vierfache dieser Vergütung.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird mit dem letzten Monatsgehalt ausgezahlt.
- (3) <sup>1</sup>Eine Abfindung steht nicht zu, wenn
  - a) die Kündigung aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes) erfolgt ist oder
  - b) der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber übernommen wird oder ein Betriebsübergang auf der Grundlage des BGB § 613a erfolgt oder
  - c) die/der Beschäftigte Anspruch auf die Regelaltersrente nach SGB VI hat.

## Abschnitt XIV - Vermögenswirksame Leistungen

### § 21 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) <sup>1</sup>Vermögenswirksame Leistungen können grundsätzlich erst mit Wirkung zum 01.01. des darauffolgenden Kalenderjahres gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.
- (2) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
- (3) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate besteht.
- (4) <sup>1</sup>Für die/den vollbeschäftigte(n) Beschäftigte(n) beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 EUR.  
<sup>2</sup>Ab dem 01.01.2021 erhöht sich dieser Betrag auf monatlich 40,00 EUR.
- (5) <sup>1</sup>Die/der nicht vollbeschäftigte Beschäftigte erhält von dem Betrag den Teil, der dem Maß der mit ihr/ihm vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (6) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der/dem Beschäftigten Gehalt, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.





## Abschnitt XV - Monatsentgelt, Auszubildendenentgelt und Entgelt für Referendare im Schuldienst

### § 22 Monatsentgelt, Auszubildendenentgelt und Entgelt für Referendare

<sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält Monatsentgelt (Tabellenentgelt sowie Zulagen und Zuschläge); Referendare im Schuldienst erhalten ein monatliches Entgelt; Auszubildende erhalten ein monatliches Auszubildendenentgelt

<sup>2</sup>Die Anspruchsgründe und die Höhe des Monatsentgelts und des Auszubildendenentgelts ergeben sich aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag und ihren Anhängen.

<sup>3</sup>Die Anlage und ihre Anhänge sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

## Abschnitt XVI Ausschlussfrist

### § 23 Ausschlussfrist

<sup>1</sup>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.

## Abschnitt XVII - Schlussbestimmungen

### § 24 Schlussbestimmungen

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle von Unstimmigkeiten, die sich aus den Regelungen des Haustarifvertrages ergeben, eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

<sup>2</sup>Das gilt auch, wenn Teile des Haustarifvertrages aufgrund höherrangigen Rechts nichtig sind.

<sup>3</sup>Sie verpflichten sich, in regelmäßigen Abständen gemeinsam die Praktikabilität der Regelungen dieses Tarifvertrages zu prüfen.

### § 25 Inkrafttreten, Laufzeit

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag inklusive seiner Anlagen tritt zum 1. Januar 2020, in Teilen zum 01.01.2021, in Kraft.

<sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2021.

Rostock, den 06.06.2019

Sergio Achilles,  
Geschäftsführer

Annett Lindner,  
Landesvorsitzende der GEW

Erik von Malottki  
Gewerkschaftssekretär

# Monatsentgelt, Auszubildendenentgelt und Entgelt für Referendare im Schuldienst

## § 1 Anspruch auf Monatsentgelt

<sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält ein Monatsentgelt. Zum Monatsentgelt gehören das Tabellenentgelt und die Funktionszulagen.

## § 2 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt.

<sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn gemäß § 5 geltenden Stufe.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Tabellenentgelte ist im Anhang A festgelegt.

## § 3 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Eingruppierungsmerkmale der Entgeltordnung (Anhang C).

<sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält das Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

<sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Eingruppierungsmerkmale ihrer/seiner auszuübenden Tätigkeit entsprechen.

<sup>4</sup>Die auszuübende Tätigkeit entspricht den Eingruppierungsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte das Eingruppierungsmerkmal erfüllt ist.

(2) <sup>1</sup>Die Leiter/innen werden entsprechend der tatsächlichen einrichtungsbezogenen Belegung auf Grundlage der einrichtungsbezogenen Kapazität im Sinne des Betriebserlaubnisverfahrens (BE) eingruppiert.

<sup>2</sup>Erfolgt eine Veränderung der tatsächlichen einrichtungsbezogenen Belegung (Höher- oder Herabgruppierung), ist die Eingruppierungsgruppe mit Stichtag zum 01.01. des darauffolgenden Kalenderjahres anzupassen (Anhänge A und C).

<sup>3</sup>Die eventuelle Anpassung ist gegenüber dem/der Leiter/in schriftlich anzuzeigen.

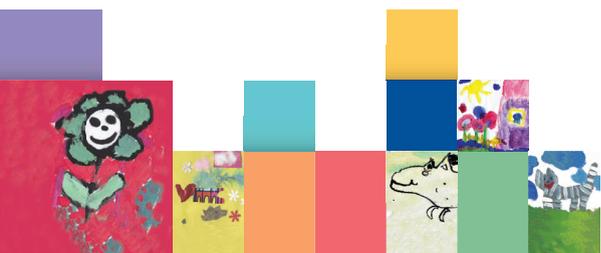
## § 4 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) <sup>1</sup>Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Eingruppierungsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens sechs Wochen ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Tabellenentgelt und dem Betrag (einschließlich einer eventuellen Zulage), der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

### Protokollerklärung:

Die persönliche Zulage für die ersten sechs Wochen, bei einer Höhergruppierung, wird im Rahmen einer individuell zu vereinbarenden Zulage mit der Jahressonderzahlung abgegolten.





## § 5 Stufen der Entgelttabelle/Überführung in das Stufensystem

- (1) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten grundsätzlich der ersten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet.

<sup>2</sup>Abweichend davon kann der Arbeitgeber eine Einstellung bis einschließlich Stufe 3 vornehmen, wenn ein betriebliches Interesse besteht.

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

	2020	ab 2021
Stufe 2	nach zwei Jahren in Stufe 1	nach einem Jahr in Stufe 1
Stufe 3	nach drei Jahren in Stufe 2	nach zwei Jahren in Stufe 2
Stufe 4	nach vier Jahren in Stufe 3	nach drei Jahren in Stufe 3
Stufe 5	nach fünf Jahren in Stufe 4	nach vier Jahren in Stufe 4
Stufe 6	nach sechs Jahren in Stufe 5	nach fünf Jahren in Stufe 5

- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die ihre Ausbildung an einer Fachschule oder Fachhochschule des Institutes Lernen und Leben e.V. bzw. die duale Ausbildung zum/zur Erzieher/in bzw. eine Ausbildung als Verwaltungsangestellte/r beim Institut Lernen und Leben e.V. erfolgreich absolviert haben und im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis beim Institut Lernen und Leben e.V. vereinbaren, werden die Ausbildungszeiten / Studienzeiten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch auf das Tabellenentgelt aus der jeweils höheren Stufe entsteht frühestens mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem die jeweilige Stufenlaufzeit für den Aufstieg in diese Stufe zurückgelegt ist.

- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum ILL e.V. über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbesteht, erhalten zum 1. Januar 2013 vorbehaltlich des Absatzes 5 Satz 1 und 2 Tabellenentgelt aus derjenigen Stufe, deren Betrag mindestens dem Betrag ihres Tabellenentgelts, auf das sie am 31.12.2012 Anspruch hatten, entspricht.

<sup>2</sup>Für die Anwendung des Satzes 1 wird zur Ermittlung der maßgeblichen Stufe bei Teilzeitbeschäftigten dasjenige Tabellenentgelt zum 31. Dezember 2012 zugrunde gelegt, das sie erhalten hätten, wenn sie zum 31. Dezember 2012 vollbeschäftigt gewesen wären.

<sup>3</sup>Sie haben jedoch zum 1. Januar 2013 höchstens Anspruch auf dasjenige anteilige Tabellenentgelt, das ihrer Teilzeitbeschäftigung entspricht.

- (6) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB auf den ILL e.V. übergegangen ist und die deshalb ein Entgelt beziehen, dessen Betrag zwischen den Stufen der Entgelttabelle liegt, wird ihr bisheriges Entgelt in Form einer individuellen Zwischenstufe fortgezahlt.

<sup>2</sup>Sie steigen in die betragsmäßig der individuellen Zwischenstufe entsprechenden nächsthöheren Stufe der Entgelttabelle zu dem Zeitpunkt auf, der sich ergibt, wenn auf die Laufzeit ihrer Stufe die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis zum ILL e.V. besteht, angerechnet wird.

<sup>3</sup>Liegt das bisherige Entgelt über dem Betrag der letzten Stufe des Tabellenentgelts ihrer Entgeltgruppe, wird das bisherige Entgelt als individuelle Endstufe gezahlt.

<sup>4</sup>Absatz 4 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

## § 6 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 5 Absatz 2 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten der Elternzeit für die Dauer von zwölf Monaten
- c) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von sechs Monaten
- d) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- e) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- f) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- g) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- h) freiwilliger Grundwehrdienst bzw. Dienst als Zeitsoldat bis zu 8 Jahren
- i) freiwilliges soziales Jahr / Bundesfreiwilligendienst
- j) freiwilliges ökologisches Jahr.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, sind un-  
schädlich; sie werden jedoch nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der  
Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht.

<sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme gemäß dem Ar-  
beitsvertrag.

<sup>5</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als die der regelmäßigen  
wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt  
waren, werden voll angerechnet.

(2) <sup>1</sup>Bei einer Höher- oder Herabgruppierung sind die Beschäftigten in der Höher-  
gruppierungs- bzw. Herabgruppierungsgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, die  
ihrer Bezeichnung nach der Ausgangsstufe entspricht, aus der sie höher bzw. he-  
rabgruppiert werden (stufengleiche Höher- bzw. Herabgruppierung).

<sup>2</sup>Enthält die Höhergruppierungsgruppe keine Stufe mit einer der Ausgangsstufe  
entsprechenden Bezeichnung, wird ihr bisheriges Tabellenentgelt fortgezahlt.

<sup>3</sup>Sie steigen in die nächsthöhere Stufe auf, wenn sie in der Höhergruppierungs-  
gruppe die für die Stufe nach § 5 Absatz 2 Anlage zum HTV bestimmte Zeit zu-  
rückgelegt haben.

## § 7 Funktionszulagen

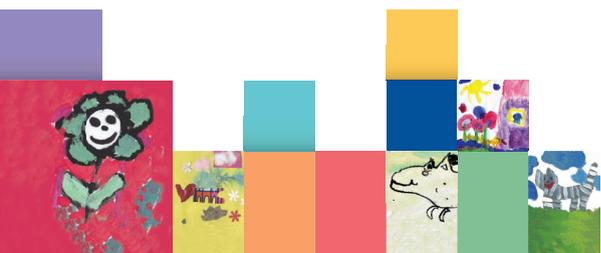
<sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten für die Dauer der Ausübung einer mit einer Funk-  
tionszulage versehenen Tätigkeit eine Funktionszulage.

<sup>2</sup>Die mit der Funktionszulage versehenen Tätigkeiten und die jeweilige Höhe der  
Funktionszulage sind im Anhang B geregelt.

## § 8 Auszubildendenentgelt und Entgelt für Referendare im Schuldienst

(1) <sup>1</sup>Auszubildende im Bereich der Verwaltung erhalten ab dem 01.08.2020  
(ab dem 01.08.2021) als monatliches Auszubildendenentgelt

- |                               |              |                |
|-------------------------------|--------------|----------------|
| a) Im ersten Ausbildungsjahr  | 925,00 Euro  | (1000,00 Euro) |
| b) Im zweiten Ausbildungsjahr | 975,00 Euro  | (1050,00 Euro) |
| c) Im dritten Ausbildungsjahr | 1025,00 Euro | (1100,00 Euro) |





- (2) <sup>1</sup>Auszubildende im Bereich „Erzieher/in für 0–10 Jährige“ erhalten ab dem 01.08.2020 (ab dem 01.08.2021) für das 1.–3. Ausbildungsjahr ein monatliches Auszubildendenentgelt in Höhe von 1.116,81 Euro (1.131,91 Euro).
- (3) <sup>1</sup>Referendare im Schuldienst erhalten zum 01.08.2020 (01.08.2021) ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.700,00 Euro (2.800,00 Euro).

#### § 9 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Monatsentgelt ist der aktuelle Kalendermonat.  
<sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt für den laufenden Kalendermonat zwischen dem 20. und dem 25. des Kalendermonats auf ein von der/dem Beschäftigten, der/dem Auszubildenden bzw. der Referendarin/dem Referendar benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union.  
<sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

##### **Protokollerklärung zu Absatz 1:**

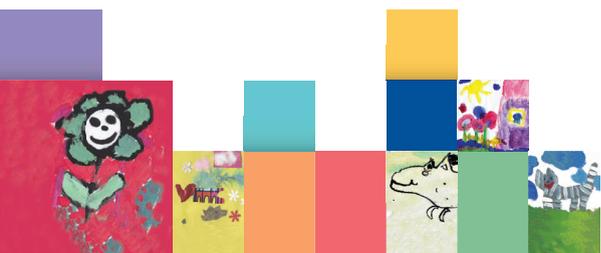
Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten entsprechend prozentual bzw. anteilig abgemindert das Tabellenentgelt eines Vollbeschäftigten.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.  
<sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf das Tabellenentgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts gezahlt.  
<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist der in Anhang A ausgewiesene jeweilige Betrag des Tabellenentgelts durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist dieser aufzurunden. Bei einem Bruchteil von weniger als 0,5 ist entsprechend abzurunden.  
<sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet.  
<sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) <sup>1</sup>Entfallen die Voraussetzungen für eine Funktionszulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

## Protokollerklärung zu den Anhängen

Die Eingruppierung erfolgt nach der überwiegenden Tätigkeit (mehr als 50 %) + Ausbildung in die dafür vorgesehene ILL-Eingruppierungsgruppe (vertikal). Der Bewährungsaufstieg erfolgt entsprechend der zurückzulegenden Beschäftigungsjahre (horizontal) – immer der nachfolgende Ziffernwert (Stufe) entspricht der „Bewährungszeit“ in die nächst höhere Stufe – frühestens aber zum 01.01. des Folgejahres.

Der/die Mitarbeiter/-in, die das Institut Lernen und Leben e.V. nach vollzogenem Betriebsübergang auf der Grundlage des BGB § 613a weiterbeschäftigt, wird der jeweiligen tätigkeitsbezogenen Vergütungsgruppe zugeordnet. Das entsprechende Entgelt wird im Sinne des Besitzstandes in das Stufensystem der Vergütungsgruppe als Zwischenstufe eingeordnet. Die Zuordnung in die nächst höhere Stufe laut Entgelttabelle erfolgt erst nach Absolvierung der vorgesehenen „Bewährungsfrist“ beim ILL.





## Anhang A

Entgelttabelle für Beschäftigte des Instituts Lernen und Leben e.V. gültig vom 01. Januar 2020 - 31. Dezember 2021 (in Euro)		
Entgeltgruppe		
<b>ILL-1</b>	ab 01/2020	1.814,60
	ab 01/2021	1.857,60
<b>ILL-1a</b>	ab 01/2020	2.322,00
	ab 01/2021	2.425,20

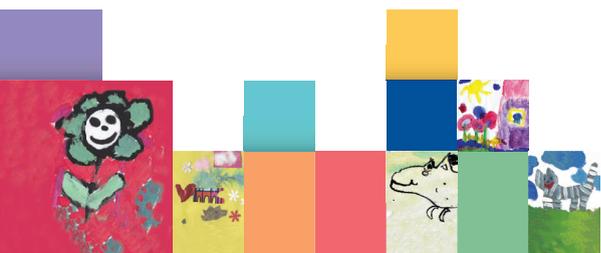
Entgeltgruppe		Stufen					
		1	2	3	4	5	6
<b>ILL-2</b>	ab 01/2020		2.150,00	2.250,00	2.400,00	2.550,00	
	ab 01/2021		2.200,00	2.350,00	2.500,00	2.600,00	
<b>ILL-3</b>	ab 01/2020	2.445,19	2.445,19	2.520,00	2.640,00		
	ab 01/2021	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,54	3.077,85
<b>ILL-4</b>	ab 01/2020	2.279,68	2.445,00	2.520,00	2.640,00		
	ab 01/2021	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,54	3.077,85
<b>ILL-5a</b>	ab 01/2020	2.282,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.740,09
	ab 01/2021	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42
<b>ILL-5b</b>	ab 01/2020	2.400,00	2.600,00	2.770,00	2.930,00	3.020,00	3.180,00
	ab 01/2021	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
<b>ILL-6</b>	ab 01/2020	2.792,04	3.005,83	3.217,36	3.417,76	3.612,57	3.815,74
	ab 01/2021	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,00	3.649,92	3.855,19
<b>ILL-7</b>	ab 01/2020	2.800,00	3.020,00	3.225,00	3.450,00	3.600,00	3.850,00
	ab 01/2021	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.215,00
<b>ILL-8</b>	ab 01/2020	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
	ab 01/2021	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
<b>ILL-9</b>	ab 01/2020	3.082,25	3.329,88	3.491,23	3.625,06	3.900,16	4.200,00
	ab 01/2021	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
<b>ILL-10</b>	ab 01/2020	3.216,63	3.454,00	3.771,57	4.027,25	4.346,89	4.506,69
	ab 01/2021	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
<b>ILL-11</b>	ab 01/2020	3.322,52	3.579,77	3.835,51	4.129,57	4.602,60	4.807,14
	ab 01/2021	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
<b>ILL-12</b>	ab 01/2020	3.452,63	3.720,44	4.001,70	4.346,89	4.730,45	4.960,57
	ab 01/2021	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85

### Protokollerklärung:

Ab 2020 werden alle künftigen Entgelterhöhungen im öffentlichen Dienst und im Reinigungsgewerbe, die bis zum 1.10. des aktuellen Kalenderjahres zwischen den Arbeitsverbänden und den Gewerkschaften vereinbart worden sind, zum 1.01. des Folgejahres wirksam.

Weiterentwicklung der Gehälter im ILL (ILL-13 bis ILL-17) im Kontext zum TV-L gültig vom 01. August 2019 - 31. Juli 2022* (in Euro)							
Entgeltgruppe		Stufen					
		1	2	3	4	5	6
<b>ILL-13</b>	ab 08/2019	3.346,42	3.628,98	3.891,31	4.288,02	4.863,90	5.009,81
	ab 08/2020	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
	ab 08/2021	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
<b>ILL-13a</b>	ab 08/2019			3.932,92	4.288,31	4.691,07	4.824,99
	ab 08/2020			4.055,63	4.422,10	4.837,43	4.975,53
	ab 08/2021			4.107,95	4.479,14	4.899,83	5.039,71
<b>ILL-13b</b>	ab 08/2019	3.458,40	3.763,34	4.288,02	4.748,72	5.343,77	5.504,08
	ab 08/2020	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
	ab 08/2021	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
<b>ILL-14</b>	ab 08/2019		4.136,88	4.371,74	4.748,72	5.158,35	5.423,93
	ab 08/2020		4.265,95	4.508,14	4.896,88	5.319,29	5.593,16
	ab 08/2021		4320,98	4.566,29	4.960,05	5.387,91	5.665,31
<b>ILL-15</b>	ab 08/2019	3.837,26	4.198,44	4.422,39	4.857,49	5.458,94	5.622,71
	ab 08/2020	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
	ab 08/2021	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
<b>ILL-16</b>	ab 08/2020	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
	ab 08/2021	4.050,00	4.160,00	4.700,00	5.060,00	5.650,00	6.000,00
<b>ILL-16a</b>	ab 08/2019	4.161,82	4.550,35	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78
	ab 08/2020	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
	ab 08/2021	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
<b>ILL-17</b>	ab 08/2019	4.596,69	5.023,85	5.209,41	5.868,47	6.367,55	6.558,57
	ab 08/2020	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
	ab 08/2021	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45

\*) gemäß Vorstandsbeschluss





Anhang B

**Funktionszulagen**  
(unabhängig von der regelmäßigen wöchentlichen AZ)

<b>Tätigkeit</b>	<b>Höhe der Funktionszulage (in Euro)</b>
In der Tätigkeit als Integrationserzieher/-in, Inklusionspädagoge/-in	25 pro Integrativ-Kind, insgesamt maximal 100
Pädagogische/r Fachberater/in Schulen	100
Koordinator/in für die Primarstufe am Schulcampus	
Koordinator/in für die Orientierungsstufe am Schulcampus	
Koordinator/in für die Mittelstufe am Schulcampus	
Koordinator/in für die Oberstufe am Schulcampus	
Ausbilder/in mit Ausbildereignungsprüfung für Verwaltungsberufe	
Leiter/in Mehrgenerationenhaus / Stadtteil- und Begegnungszentrum	150
Stellvertretende/r Schulleiter/in der Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen	300

**Ausbildungsvergütung für Auszubildende der Verwaltung  
ab dem 01.08.2020 (01.08.2021):**

I. Ausbildungsjahr	925,00 € (1.000,00 €)
II. Ausbildungsjahr	975,00 € (1.050,00 €)
III. Ausbildungsjahr	1.025,00 € (1.100,00 €)

**Ausbildungsvergütung für Auszubildende im Bereich  
„Erzieher/in für 0–10 Jährige“ ab dem 01.08.2020 (01.08.2021):**

I. Ausbildungsjahr – III. Ausbildungsjahr	1.116,81 € (1.131,91 €)
---	-------------------------

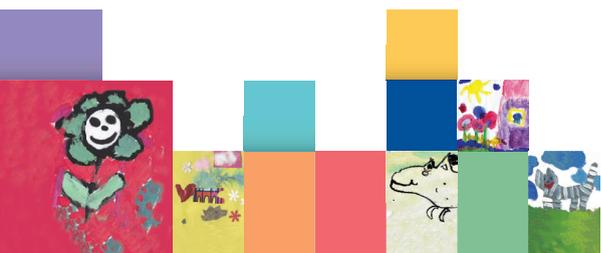
**Vergütung für Referendare im Schuldienst ab dem 01.08.2020:** 2.700,00 €

**Vergütung für Referendare im Schuldienst ab dem 01.08.2021:** 2.800,00 €

## Anhang C

# Eingruppierungsmerkmale

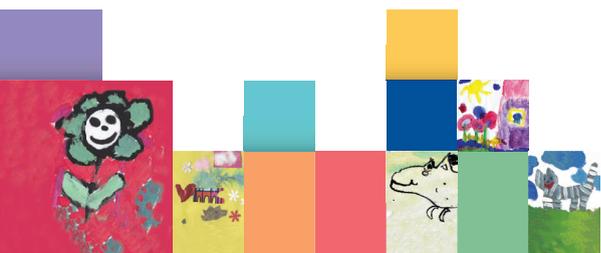
- ILL-1
  - Hauswirtschafter/in
  - Reinigungskraft
  - Küchenhilfe
  
- ILL-1a
  - Glasreiniger/in
  
- ILL-2
  - Erziehungshelfer/in
  - Rezeptionist/in
  - Beikoch / Beiköchin
  - Fahrer/in
  
- ILL-3
  - Hausmeister/in
  
- ILL-4
  - Koch / Köchin
  
- ILL-5a
  - Staatlich anerkannte/r Kinderpfleger/in
  - Staatlich anerkannte/r Sozialassistent/in
  
- ILL-5b
  - Verwaltungsangestellte/r
  - Schulsekretär/in
  - Bibliotheksassistent/in
  - Objektleiter/in für Gebäudereinigung
  
- ILL-6
  - Staatlich anerkannte/r Erzieher/in bzw. Erzieher/in
  - Staatlich anerkannte/r Heilerzieher/in bzw. Heilerziehungspfleger/in
  
- ILL-7
  - Finanzsachbearbeiter/in
  - Sachbearbeiter/in für Gehalt
  
- ILL-8
  - Leiter/-in einer Kindertagesstätte (Krippe / Kindergarten / Hort) mit einer BE von 69 oder weniger Plätzen, Stichtag 01.01. des darauffolgenden Kalenderjahres, als ständige Vertretung des Leiters / der Leiterin mehrerer Kindertagesstätten/ Horteinrichtungen
  - Büroleiter/-in der Geschäftsführung
  
- ILL-9
  - Pädagogische/r Fachberater/in für Kindertagesstätten und Horteinrichtungen
  - Diätassistent/-in Logistikzentrum / Stellvertretung Qualitätsmanagement Logistikzentrum
  - Sozialpädagoge / Sozialpädagogin bzw. Sozialarbeiter/in
  - Schulsozialarbeiter/in
  - Referent/in für Fort- und Weiterbildung
  - Hauptamtliche Kinderschutzfachkraft





- ILL-10
  - Leiter/in einer Kindertagesstätte (Krippe / Kindergarten / Hort) mit einer BE von 70-99 Plätzen, Stichtag 01.01. des darauffolgenden Kalenderjahres, als ständige Vertretung des Leiters / der Leiterin mehrerer Kindertagesstätten bzw. Horteinrichtungen
  - Referent/in für Medien und Öffentlichkeitsarbeit
  
- ILL-11
  - Leiter/in einer Kindertagesstätte (Krippe / Kindergarten / Hort) mit einer BE von 100-129 Plätzen, Stichtag 01.01. des darauffolgenden Kalenderjahres, als ständige Vertretung des Leiters / der Leiterin mehrerer Kindertagesstätten bzw. Horteinrichtungen
  
- ILL-12
  - Bereichsleiter/-in für Dienstleistungen
  - Leiter/in einer Kindertagesstätte (Krippe / Kindergarten / Hort) mit einer BE von 130 und mehr belegten Plätzen, Stichtag 01.01. des aktuellen Kalenderjahres, als ständige Vertretung des Leiters / der Leiterin mehrerer Kindertagesstätten bzw. Horteinrichtungen
  - Qualitätsmanager/in Logistikzentrum
  - Lehrer/in mit Bachelor bzw. vergleichbaren Abschluss und Lehrerlaubnis an der Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen
  - Lehrer/in als Nichterfüller mit Lehrerlaubnis i.S.v. Seiteneinsteiger/in (ohne Staatsexamen aber vom Ministerium anerkannt)
  - Systemadministrator/in
  - Techniker/in für Telekommunikation und IT
  
- ILL-13
  - Immobilienmanager/-in
  - Assistenz der Geschäftsführung – Qualitätsbeauftragte/r des ILL, Referent/in für Qualitätsentwicklung und Evaluation
  - Lehrer/in mit Lehrbefähigung und überwiegender Tätigkeit an der Grundschule und ggf. Orientierungsstufe
  - Lehrer/in mit Lehrbefähigung und I. Staatsexamen
  - Lehrer/in mit Master bzw. vergleichbaren Abschluss und Lehrerlaubnis / Lehrbefähigung an der Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen
  - Psychologe / Psychologin
  
- ILL-13a
  - Assistenz der Geschäftsführung – Pressesprecher/in des ILL, Referent/-in für Presse und Öffentlichkeitsarbeit
  
- ILL-13b
  - Stellvertreter/in des Schulleiters/der Schulleiterin der Grundschule mit ggf. Orientierungsstufe
  
- ILL-14
  - Assistenz der Geschäftsführung und Referent/in für Rechtsangelegenheiten
  - Controller/in
  
- ILL-15
  - Lehrer/in mit Diplom oder II. Staatsexamen und Lehrbefähigung und überwiegender Tätigkeit in den Klassenstufen 7–12/13
  - Schulleiter/in der Grundschule mit ggf. Orientierungsstufe
  - Schulleiter/in der Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen

- ILL-16
  - Leiter/in von Kindertagesstätten und Horteinrichtungen i.S.v. Pädagogischer Bereichsleiter/in mit einer Gesamt-BE von 850 und mehr Plätzen
  - Architekt/in
  - Jurist/in
  
- ILL-16a
  - Bereichsleiter/in für Verwaltung und Finanzen
  - Bereichsleiter/in für Allgemeinbildende Schulen und Berufliche Bildung
  - Stellvertreter/in des Schulleiters / der Schulleiterin am Gymnasium/ des Schulcampus (Klassenstufen 1–12/13)
  
- ILL-17
  - Schulleiter/in des Gymnasiums / des Schulcampus (Klassenstufen 1–12/13)







Institut Lernen und Leben e.V.  
vertreten durch Geschäftsführer Sergio Achilles  
Am Campus 14 ▪ 18182 Rostock - Bentwisch  
Tel. 0381 - 25 28 99 - 0 ▪ [info@ill-ev.de](mailto:info@ill-ev.de) ▪ [www.ill-ev.de](http://www.ill-ev.de)