

**Rahmenvereinbarung
zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen
in den Kitas der Hanna gGmbH RV-Hanna (RVH)
8. Fassung**

zwischen der

Hanna gGmbH

Knaackstr. 53 / II, 10435 Berlin
vertreten durch die Geschäftsführer
Hartmut Horst, Tanja Horst, Manuel Schottmüller,

den **Kita-Leitungen** der Häuser

und dem

Kita-Beirat der Hanna gGmbH

in Vertretung aller Mitarbeiter*innen
vertreten durch die jeweilige Kita

Übersicht

Präambel zur 8. Fassung

Allgemeine Regelungen

- § 1 Grundlegendes/ Begriffsbestimmungen/ Geltungsbereich
- § 2 Arbeitszeit/ Pausenregelung/ Überstundenregelung/ Home-Office
- § 3 Zeiten für die Qualitätssicherung und –entwicklung (MPA), Mitarbeitergespräche
- § 4 Urlaub
- § 5 Abgabefreie Zusatzleistungen
- § 6 Betriebliches Gesundheitsmanagement
(Krankmeldung/ Krankschreibung bei Erkrankung des Kindes)
- § 7 Betriebsjubiläum

Entgelt

- § 8 Entgeltstufen – pädagogisches Personal
- § 9 Entgeltstufen Kita-Leitung
- § 10 Entgeltstufen – nicht-pädagogisches Personal
- § 11 Entgelt Auszubildende, Quereinsteiger und Mentoren
- § 12 Einmalzahlungen

Aus- und Fortbildung

- § 13 Grundsätze der Aus- und Fortbildung
- § 14 Fortbildungskonzept
- § 15 Fortbildungsantrag
- § 16 Fortbildungskosten
- § 17 Grundsätze der Fortbildung des nicht-pädagogischen Personals

- § 18 Altersteilzeitregelung
- § 19 Inkrafttreten, Laufzeit und Anpassung, Schlussbestimmungen

Präambel zur 8. Fassung der Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen in den Kitas der Hanna gmbH RV-Hanna (RVH)

Diese Präambel dient dazu, die Entscheidungen der Geschäftsführung für die 8. Fassung der HVR - jetzt RV-Hanna (RVH) genannt - transparent zu erklären.

Grundsätzliches zur Unternehmenspolitik

Die RV-Hanna (RVH) wurde 2015 auf Initiative der Geschäftsführung der Hanna gmbH mit den Leitungsteams unserer Kitas sowie dem Kitabeirat entwickelt. Sie ist in ihrer nunmehr 8. Fassung ab 01.06.2025 bis 31.05.2027 wirksam. Die RV-Hanna entspringt dem obersten Ziel, im Unternehmen faire und nachvollziehbare Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu bieten.

Neben diesen Bedingungen ist es gelebte Firmenpolitik, in allen Unternehmensbereichen bestmöglichst aufgestellt zu sein. Wir sind ein inhabergeführtes, gemeinnütziges mittelständisches Unternehmen in der freien Trägerlandschaft der frühkindlichen Bildung in Berlin. Es ist unser Ziel, ein wirtschaftlich gesunder und inhaltlich fortschrittlicher Kita-Träger zu sein. Zum Wohle der von uns betreuten Kinder, deren Eltern, unserer Teams sowie unseres Umfeldes. Dazu stellen wir mit Blick auf die Arbeitsbedingungen der Teams u.a. Folgendes fest:

Bereich Personal:

- Wir erfüllen den geforderten Personalschlüssel, d.h. wir stellen auch tatsächlich die erforderlichen Fachkräfte ein und sparen hier nicht etwa Kosten ein. Personalschlüssel 2024 Jahresschnitt Belegung alle Kitas +1,31 Stellen (Überschuss).
- Wir setzen Zeitarbeitskräfte ein, um fehlendes Personal, Krankheit ab spätestens sechs Wochen sowie „Notfälle“ zu überbrücken. Die zusätzlichen Kosten für Zeitarbeit lagen 2023 bei +356TEUR).
- Wir haben die Zahl der angebotenen Plätze von 924 auf 835 in fünf unserer Häuser reduziert, um die Teams zu entlasten und neues Personal besser gewinnen zu können.
- Gute Vertrags- und Gehaltsbedingungen: Garantierte zweijährige Überprüfung der RV-Hanna. In den bisherigen 7 Fassungen waren sie immer verbunden mit Anhebungen der Gehaltsstufen und Anpassung der Gehälter.
- Hohes Fortbildungsniveau, u.a. durch Kostenübernahme, Freistellungen etc.
- Kostenlose Verpflegung für Mitarbeitende: Wasser, Obstkorb, pädagogischer Happen.

Bereich Pädagogik

- Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualität der pädagogischen Ausstattung und Materialien, z.B.
 - sind wir im Bereich Medienpädagogik seit 2015 aktiv
 - Mein Kita-Buch zeigt sich als idealer Einstieg bei BeoKiz, vier von sechs Kitas sind bereits geschult.
- Bestmögliches Essen. Frischküche aus vier Vollküchen mit eigenem Team, Bio-Küche, saisonal und regional.
- Benötigtes (pädagogisches) Material wird schnellstmöglich beschafft Dank unbürokratischem Bestellwesen.

Bereich Immobilien/ Nachhaltigkeit:

- „Standort-Kitas“ auf eigenen Grundstücken ermöglichen uns z.B. eigene Vollküchen, große Spielgärten, eine Unabhängigkeit vom Mietmarkt etc. Das kostet natürlich Zins- und Tilgungsaufwand, langfristig haben wir abbezahlte Kita-Immobilien in besten Lagen.
- Unser Häuser und Gärten sind durch ein fortlaufendes Gebäudemanagement, eigene Hauswirtschaftsteams und einen gewachsenen Handwerker- und Dienstleistungsnetzwerk auf sicherem, hygienischen (eigene Reinigung), ästhetischem technischem und betriebsreifen Niveau. Regelmäßige Wartungen und bester Versicherungsschutz führen dazu, dass wir keinen Instandhaltungsstau haben. Das ist in der Berliner Trägerlandschaft hervorzuheben.
- Wir legen Wert auf Nachhaltigkeit, gute Produkte, investieren in neue Solaranlagen, arbeiten gegen die Wegwerfmentalität.

Solide Finanzen: Wir haben u.a. den Anspruch, eine Kapitalrücklage in ausreichender Form zur Krisenabsicherung zu führen (mindestens 2 Monatsumsätze, das sind rund 2 Mio. EUR). So haben wir in der Corona-Pandemie eine vollständige Fortzahlung gewährleistet.

Öffentlichkeits- und Gremienarbeit: Engagement im Deutschen Kitaverband und dem von uns gegründeten Verein Kita-Stimme.berlin.

Zu guter Letzt haben wir ein kollektives Zuhause aller Kitas, den **Kulturgarten**, eine eigene Akademie. Neben unseren sechs Einrichtungen einschließlich Trägerbüro ist der Kulturgarten ein eigenständiger, siebter Standort im Hanna-Kosmos, der insbesondere für unsere Teams und Gremien zur Verfügung steht. Und sicher ein Alleinstellungsmerkmal.

Konkrete Anpassungen in dieser 8. Fassung der RV-Hanna:

Das vormals Hanna-Vergütungsrichtlinie (HVR) genannte Werk wurde in *Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen in den Kitas der Hanna gGmbH* kurz **RV-Hanna (RVH)** umbenannt. Diese Bezeichnung entspricht deutlich besser dem eigentlichen Inhalt der Vereinbarung, die als Ergänzung zu den Arbeitsverträgen zu verstehen ist.

Zum Entgelt:*

Die Unter- und Obergrenzen der Entgeltstufen für Pädagogisches Personal, Kita-Leitung, Nicht-Pädagogisches Personal um jeweils + 300 EUR.

Die Vergütung für Auszubildende wurde um +150 EUR/ Ausbildungsjahr angehoben.

Die Unter- und Obergrenze der Entgeltstufen für Quereinsteiger wurde um +200 EUR angehoben.

Vereinbarung einer garantierten Gehaltserhöhung um mind. 200 EUR/ Vollzeitstelle. Dabei gilt gemäß § 1.4 weiterhin die Individuelle Einordnung. D.h.: Eine Flexibilität innerhalb der Stufen muss gewährleistet sein - auch um leistungsbezogene Einstufungen in der Belegschaft und bei Neueinstellungen vornehmen zu können. Die RV-Hanna (RVH) sichert aber den Anspruch, in Abhängigkeit der angerechneten Berufsjahre auf mindestens die Gehaltsuntergrenze der jeweiligen Stufe. Hierfür sind keine Verhandlungen mit der Geschäftsführung notwendig. Sie ermöglicht weiterhin, dass individuelle Leistung,

Berufserfahrung, Qualifikation und Engagement bei der Vergütung berücksichtigt werden. Dafür werden durch die Geschäftsführung individuelle Einordnungen vorgenommen. Es steht den Mitarbeitenden frei, selbst in Gehaltsverhandlungen zu treten.

Einmalzahlung: die Geschäftsführung garantiert eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 500 EUR/ Mitarbeitendem. Diese kann in Abhängigkeit der finanziellen Entwicklung des Geschäftsjahres höher ausfallen. Diese wird mit dem Novembergehalt ausbezahlt.

Abgabenfreie Zusatzleistungen: Das Angebot des E-Gym-Wellpasses wurde verbindlich in die RV-Hanna aufgenommen, ebenso die Einführung des Wunschgutscheins (erhöht auf 60 EUR). Diese Nebenleistungen zum Gehalt ergänzen die bereits angebotenen Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge, Dem Job-Ticket/ Deutschlandticket, Zuzahlungen für Arbeitsplatzbrillen und Gehörschutz.

Abschließende Einordnungen

Im bundesweiten Schnitt liegt Berlin bezogen auf das durchschnittliche Jahresgehalt einer Pädagogischen Fachkraft beim Ländervergleich mit 34.800 EUR im hinteren Drittel, Hamburg bei 47.500 EUR. QUELLE: Stepstone.de (2025)

Die Erhöhungen der Gehälter (monatlich und durch Einmalzahlungen) führen zu Mehrkosten beim Träger und sind deshalb in Abhängigkeit der Finanzierbarkeit festgelegt worden. Zum besseren Verständnis: die garantierte Gehaltserhöhung von 200 EUR / Vollzeitstelle führt zu monatlichen Mehrkosten von 48TEUR. Hierbei sind individuelle Anpassungen über den Zeitraum der Laufzeit dieser RV-Hanna noch nicht berücksichtigt. In Verbindung mit der Einmalzahlung entstehen so jährliche Mehrkosten von 690 TEUR, bei jährlichen Gehaltskosten (BWA 2024) von 7,4 Mio. EUR entspricht dies einer Anhebung des Gehaltes von durchschnittlich 9,3 %.

06. Mai 2025

Die Geschäftsführung

Allgemeine Regelungen

§ 1 Grundlegendes/ Begriffsbestimmungen/ Geltungsbereich

§ 1.1 Geltungsbereich

Die *Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen in den Kitas der Hanna gGmbH RV-Hanna (RVH)* – bis zur 8. Fassung als Hanna Vergütungsrichtlinie HVR bezeichnet - gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt), die in einem Arbeitsverhältnis mit der Hanna gGmbH stehen.

Die Bestimmungen der jeweils geltenden RV-Hanna (RVH) sind Grundlage der Arbeitsverträge. Dementsprechend ergänzen die Bestimmungen der RV-Hanna die Arbeitsverträge als Vertragsbestandteil.

Die in der RV-Hanna verwendeten männlichen Formen und Bezeichnungen umfassen auch die weiblichen Formen und Bezeichnungen.

§ 1.2 Gute Arbeitsbedingungen

Die Rahmenvereinbarung Hanna (RV-Hanna/ RVH) wurde auf Betreiben der Geschäftsführung des Trägers seit Mitte 2015 entwickelt. Sie entspringt dem obersten Ziel, im wachsenden Unternehmen faire und nachvollziehbare Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter*innen zu bieten.

§ 1.3 Grundlegendes zum Finanzierungssystem

Weiterhin regelt die RV-Hanna das Vergütungssystem der Mitarbeiter*innen der Hanna gGmbH.
Die

Vergütung erfolgt innerhalb der Entgeltstufen nach § 8-11, unterschieden nach *Pädagogischem Personal, Kita-Leitung* und *Nicht-Pädagogischem Personal*.

Ausnahme: Geschäftsführung und Verwaltung haben keine Entgeltstufen. Die § 9-12 finden entsprechend keine Anwendung.

Die Entgeltstufen sind auf die Finanzierungsmöglichkeiten des Trägers abgestimmt. Sie sind durch die *Rahmenvereinbarung über die Finanzierung und Leistungssicherstellung der Tageseinrichtungen für Kinder (Rahmenvereinbarung - RV Tag, gültig ab 01.01.2023 bis 2025)* in ihrer jeweils aktuellen Fassung vorgegeben. Auf Grund des in den Kostenblättern der *RV-Tag* geregelten Pflichteigenanteils der Freien Träger i.H.v. 5 % kann es einen starren Tarif nicht geben. Die Vergütungsstufen sind aber bestmöglich an die S-Entgelttabellen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) angelehnt und werden bei Anpassung der Kostenblätter der *RV-Tag* entsprechend überprüft. Anpassungen der Stufen führen NICHT automatisch zu einer Anpassung des individuellen Gehaltes.

§ 1.4 Individuelle Einordnung

Eine Flexibilität innerhalb der Stufen muss gewährleistet sein - auch um leistungsbezogene Einstufungen in der Belegschaft und bei Neueinstellungen vornehmen zu können. Die RV-Hanna (RVH) sichert den Anspruch, in Abhängigkeit der angerechneten Berufsjahre auf mindestens die Gehaltsuntergrenze der jeweiligen Stufe. Hierfür sind keine Verhandlungen mit der Geschäftsführung notwendig. Sie ermöglicht weiterhin, dass individuelle Leistung, Berufserfahrung, Qualifikation und Engagement bei der Vergütung berücksichtigt werden.

§ 1.5 Grundlegendes zum Hanna-Kosmos

Die Hanna gGmbH hat mit dem Trägerkonzept „am Situationsansatz orientiert“ ein pädagogisches Konzept und ein Leitbild, das für die Mitarbeiter verbindlich ist. Von Mitarbeitern mit pädagogischen Aufgaben wird erwartet, dass sie den Situationsansatz kennen, beherrschen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen. Im Übrigen verweisen wir auf die folgende Dokumente, die in Verbindung mit der RV-Hanna (RVH) im Hanna-Kosmos Anwendungen finden:

- **Leitbild/ die Leitlinien des Trägers**
- Die **Pädagogische Standards** der Hanna gGmbH in jeweils gültiger Fassung
- **Schutzkonzept** der Hanna gGmbH in jeweils gültiger Fassung
- **Datenschutz-Konzept** der Hanna gGmbH in jeweils gültiger Fassung etc.

§ 1.6 Grundlegendes Engagement zur Verbesserung der Rahmenbedingungen

Die Hanna gGmbH ist Gründungsmitglied im **DKV Landesverband Berlin** sowie Mitinitiatorin des **Kita-Stimme.berlin e.V.**. Es ist im Sinne der Regelungen der § 1 ff der RV-Hanna (RVH) oberstes und fortlaufendes Bestreben der Geschäftsführung, die Arbeitsbedingungen in der Frühkindlichen Bildung zu verbessern.

§ 2 Arbeitszeit/ Pausenregelung/ Überstundenregelung

- 2.1. **Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als Vollzeitkraft beträgt 40 h.**
Geschäftsführung, Kita-Leitungsteam und der Kitabeirat vereinbaren, eine Verkürzung der Arbeitszeit als Vollzeitkraft (z.B. Reduzierung auf 39 h) unterfristig während der Laufzeit dieser RV-Hanna zu verhandeln.
- 2.2. Für alle Mitarbeiter, die 6 Stunden am Tag bzw. 30 Stunden und mehr in der Woche arbeiten, kommt täglich eine Pause von 30 Minuten hinzu. Diese wird während der Arbeitszeit genommen und kann nicht an das Dienstende angehängt werden.
- 2.3. Es gilt die 5-Tage-Woche. Bei einer Arbeitszeit bis 25 Stunden / Woche (z.B. in Fällen von Altersteilzeit) ist in Ausnahmefällen in Absprache mit der Geschäftsführung eine Arbeitswoche unter 5 Tagen pro Woche möglich.
- 2.4. Die Mehrbelastung durch Überstunden soll möglichst geringgehalten werden.

Überstunden können von der Leitung aus wichtigem Grund (z.B. akuter Personalmangel) angesetzt werden.

Mehrstunden durch Dienstberatungen, Elternnachmittage, -gespräche etc. sollen durch zeitnahe Arbeitszeitverlagerung vermieden werden. Zeitgleiche Arbeitszeitverlagerung ist insbesondere in kleinen Häusern zu vermeiden.

Mehrstunden durch Feste/ Feiern am Abend sollen in der Regel durch Arbeitszeitverlagerung am kommenden morgen abgebaut werden- d.h. Mitarbeiter mit den wenigsten Überstunden decken den Frühdienst ab.

Bei guter Besetzung oder wenigen Kindern in der Gruppe werden Mitarbeiter über die Dienstplanung angehalten, Mehrstunden abzubauen.

Überstunden durch Fortbildungen an Samstagen, Übernachtungen, Gruppenfahrten etc. werden durch Freizeitausgleich am Stück zeitnah in Abhängigkeit der Personalsituation gewährt.

Folgende Überstundenkontingente gelten:

- 5tägige Kitafahrt: 3 Tage
- 3tägige Kitafahrt: 2 Tage
- Übernachtung: 1 Tag
- Elternabende: 2 Stunden
- Feiern: 3 Stunden

In Ausnahmefällen können Überstunden auch ausbezahlt werden.

2.5 **Arbeitszeitregelungen für Auszubildende:**

Auszubildende arbeiten drei Tage in der Woche in der Kita. Zwei Tage sind für den Schulunterricht vorgesehen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Auszubildende beträgt entsprechend 24 Stunden. Die Unterrichtstage variieren und werden von der jeweiligen Schule festgelegt. Die Kita-Tage stehen somit fest und werden im Dienstplan berücksichtigt.

Regelung für Ferienzeiten der Schule:

Die Auszubildenden arbeiten auch in den Ferienzeiten der Schule drei Tage in der Woche. Die Schultage sind dann aber frei. Der Träger bietet den Auszubildenden an, nach Absprache an den schulfreien Tagen gegen Entgelt zu arbeiten.

2.6 **Home-Office**

Die aktuelle Home-Office-Regelung wurde mit der Corona-Pandemie in die **RV-Hanna (RVH)** aufgenommen. In dieser Zeit wurden grundsätzlich positive Erfahrungen mit Home-Office gemacht. Deshalb wird die Arbeit im Home-Office auch nach der Pandemie innerhalb der folgenden Regelungen möglich sein. Dabei wird zwischen Tätigkeiten der Verwaltung/ Leitung und Tätigkeiten der Pädagogischen Fachkräfte unterschieden.

2.6.1 Für Tätigkeiten der Verwaltung/ Kita-Leitung im Home-Office gilt:

Sofern es die Qualität bestimmter Tätigkeiten der täglichen Arbeit sichert bzw. steigert, können diese im Home-Office durchgeführt werden. Zu diesen Tätigkeiten zählen:

- Pädagogische Grundlagenarbeit
- Dienstplanung
- Vorbereitung Veranstaltungen/ Aktivitäten etc.
- Tätigkeiten der Buchhaltung
- Tätigkeiten, die keine Präsenz im Büro erfordern
- Anträge, Protokolle, Korrespondenz etc.

Dabei gelten folgende Grundsätze:

Die individuelle Ausgestaltung wird zwischen der Geschäftsführung und dem Mitarbeiter bzw. der Leitung vereinbart. Eine Präsenz am Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Arbeit im Home-Office weder angeordnet noch erforderlich. Die Arbeitsergebnisse werden bei Erfordernis dokumentiert und auf Nachfrage vorgelegt. Die Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. Sensiblen Daten im Home-Office dürfen nur auf vom Arbeitgeber gestellten Geräten und unter Verwendung entsprechender IT-Sicherheit (VPN-Tunnel) verwendet werden.

§ 2.6.2 Für Tätigkeiten der Pädagogischen Fachkräfte im Home-Office gilt:

Sofern es die Qualität der Mittelbaren Pädagogischen Arbeit (MPA) im Sinne von § 3 sichert bzw.

steigert, können einzelne Tätigkeiten davon im Sinne von § 2.5 im Home-Office durchgeführt werden.

Zu diesen zählen u.a.:

- Vor- und Nachbereitung.
- Fort – und Weiterbildungen (online)
- Vorbereitung von Pädagogischen Projekten
- Dokumentationsarbeit für die Integration - und Nestarbeit
- Erstellen der individuellen Förderpläne
- Erstellen von Aushängen und Collagen

Zu den MPA-Tätigkeiten im Home-Office zählen NICHT:

- Beobachtung und Dokumentation
- Elternarbeit, Führen von Entwicklungsgesprächen

- Dienstbesprechungen, Teamsitzungen
- Kooperation mit anderen Pädagog*innen und Institutionen
- Aktualisierung der Kitabücher (Datenschutz)

Für die MPA-Tätigkeiten im Home-Office gelten folgende Regelungen:

- HO ist durch die Kita-Leitung genehmigt und im Dienstplan verankert.
- Die Betreuung der Kinder - in der gesamten Kita - ist abgedeckt.
- Die Arbeitsergebnisse werden dokumentiert und dem Leitungsteam vorgelegt.
- Die Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. Es dürfen keine sensiblen Daten im Home-Office verwendet werden.
- Digitale Arbeit erfolgt ausschließlich auf vom AG bereitgestellten Endgeräten.

§ 3 Zeiten für die Qualitätssicherung und –entwicklung (MPA), Mitarbeitergespräche

- 3.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beinhaltet auch Zeiten für Qualitätssicherung und -entwicklung (mittelbare pädagogische Arbeit), wie die Beobachtung der einzelnen Kinder und die Dokumentation ihrer individuellen Entwicklung.
- 3.2 Jeder vollbeschäftigte Mitarbeiter hat in der Woche einen individuellen Anspruch auf 4 Stunden für Qualitätssicherung und –entwicklung, (mittelbare pädagogische Arbeit). Dazu gehören alle pädagogischen Mitarbeiter, die auf den Personalschlüssel der Einrichtung gemäß § 11 der VOKitaFöG angerechnet werden. Für Mitarbeiter in Teilzeit orientiert sich der entsprechende Stundenumfang am Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung und ihrer individuellen Aufgaben
- 3.3 Darüber hinaus gelten die Regelungen der Qualitätssicherung und –entwicklung, die in den Kita-Konzeptionen verankert sind, in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- 3.4 Mitarbeitergespräche** dienen dem Ziel, den persönlichen Entwicklungsstand sowie Möglichkeiten der Weiterentwicklung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten festzulegen.

Das **Mitarbeiter-Vorgesetztengespräch** zwischen Mitarbeitern des Kita-Teams und der Kita-Leitung finden regelmäßig, mindestens einmal im Jahr statt. Es werden individuelle Ziele mit Zielvereinbarung festgelegt. Die Einschätzung des Mitarbeiters obliegt im Regelfall der Leitung. Pädagogische Leitung und/ oder die Geschäftsführung werden nur im Ausnahmefall einbezogen.

Reflektionsgespräche zwischen Geschäftsführung und Kitaleitung bzw. Mitarbeiterinnen der Verwaltung finden bedarfsweise und fortlaufend statt, z.B. am Rand gesetzter Termine wie der wöchentlichen Leitungsrunde, dem Strategie-Dienstag etc.

Personalgespräche zwischen Geschäftsführung, Leitung und Mitarbeitern zu individuellen Fragestellungen finden bedarfsweise statt und stellen ein latentes, wechselseitig abrufbares Gesprächsangebot dar. Die Anwesenheit der Pädagogischen Leitung bzw. der Personalleitung (bei GM-Team Leitung GM) ist optional möglich.

Näheres zum **Beschwerdemanagement** regelt das Schutzkonzept.

§ 4 Urlaub

- 4.1 Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Es gilt das Bundesurlaubsgesetz.
- 4.2 Alle Mitarbeiter haben ab dem 01.01.2019 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen, bis zu 35 Tage je nach Grad der Behinderung.

4.3 Für folgende Ereignisse wird Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts wie folgt gewährt:

- Geburt des eigenen Kindes (gesetzliche Regelung) 1 Tag
- (Eigene) Heirat 1 Tag
- Todesfall in der Familie (Ehepartner, Eltern, Kind, Geschwister) 1 Tag
- Eigener Umzug 1 Tag
- Freier Tag für Betriebsjubiläen alle 5 Jahre

Der Zeitraum vom 24.12. bis zum 31.12. eines Jahres ist arbeitsfrei (Betriebsferien).
Ausnahmen gelten für erforderliche Bereitschaftsdienste nach individueller Regelung.

Geschäftsführung, Kita-Leitungsteam und der Kitabeirat vereinbaren, eine Regelung zur Wertschätzung langfristiger Betriebszugehörigkeit (diskriminierungsfrei) unterfristig während der Laufzeit dieser RV-Hanna zu verhandeln.

4.4 Urlaub soll grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden. Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen verfällt Resturlaub eines Kalenderjahres bis zum 31.03. des Folgejahres. In Ausnahmefällen können einzelne Tage in Absprache mit der Geschäftsführung später genommen werden.

4.5 Die Lage des Urlaubs und der Urlaubsantritt werden in Abstimmung mit der Kita-Leitung festgelegt. Bei der Lage des Urlaubs sind die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Die Kita-Leitung erstellt im Herbst in Rücksprache mit den Mitarbeitern und unter Beachtung der Fortbildungen den Urlaubsplan für das kommende Jahr. Der geplante und mit der Leitung abgestimmte Urlaub ist von den Mitarbeitern mit Unterschrift zu bestätigen.

4.6 Die Notwendigkeit, nach Krankheit mindestens einen Tag vor Urlaubsantritt zu arbeiten, entfällt.

4.7 In Ausnahmefällen kann nicht genommener Urlaub auch ausbezahlt werden.

4.8 Einzelfallregelung für **unbezahlten Urlaub**

- Pro Jahr Betriebszugehörigkeit 2 Tage.
- Maximal 10 Tage pro 2 Jahre.
- Einzelfallgenehmigung der Geschäftsführung in Absprache mit der Leitung.
- Die Lage des unbezahlten Urlaubs und der Urlaubsantritt werden in Abstimmung mit der Kita-Leitung bzw. der Geschäftsführung festgelegt. Bei der Lage des Urlaubs sind die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

4.8 **Regelungen für Auszubildende:**

Auszubildende haben auf Basis der 3-Tage-Woche nach § 2.5 18 Tage Urlaub pro Jahr. Diese Regelung wird seit dem 01.01.2024 umgesetzt. Der Urlaub der Auszubildenden ist wie bei allen Arbeitnehmern*innen auf eine 5-Tage-Woche berechnet. Für eine ganze Woche müssen daher 5 Tage Urlaub (in den Ferien) genommen werden. Einzelne Tage Urlaub können in der schulfreien Zeit genommen werden.

4.9 Für den **übergesetzlichen Urlaub** gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Urlaubsanspruch Folgendes:

(a) Bei längerer Krankheit (über 6 Wochen) oder befristete Erwerbsminderungsrente, wird der Anspruch auf den übergesetzlichen Urlaub in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat gekürzt.

(b) Bei einer unterjährigen Aufnahme oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht der Anspruch auf den übergesetzlichen Urlaub nur in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Abgabefreie Zusatzleistungen

5.1 Betriebliche Altersvorsorge

Grundsätzlich weisen wir darauf hin, dass sich jeder Mitarbeitende selbstständig um eine private Altersvorsorge kümmern muss.

Jeder Mitarbeiter erhält nach der Probezeit einen monatlichen Beitrag von derzeit 30 € als Zugabe zur privaten Altersvorsorge zusätzlich zum Gehalt in Form einer Versicherungspolice. Die Versicherung verbleibt **3 Jahre** im Eigentum der Hanna gGmbH. Danach gehört sie dem Mitarbeiter.

Für eine zusätzliche Altersvorsorge, die der Mitarbeiter privat als Gehaltsumwandlung abschließt, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss von 20 %.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge gelten die Bedingungen des abgeschlossenen Vertrags des Mitarbeiters zur Altersvorsorge in ihrer jeweils gültigen Fassung.

5.2 Job-Ticket bzw. Mobilitätzulage

Jeder Mitarbeiter hat nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf ein Firmen-DEUTSCHLAND-Ticket bei der BVG.

5.3 E-Gym-Wellpass: im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) haben alle Mitarbeitenden nach der Probezeit die Möglichkeit, einen Kosten-reduzierten Zugang zum Firmen-Fitness und -wellness-Angebot des Anbieters E-Gym-Wellpass zu nutzen. Mitarbeitende tragen hierfür lediglich einen Teil der monatlichen Kosten (25 EUR von ca. 75 EUR). Die Hanna gGmbH übernimmt den Restbetrag als Arbeitgeberanteil. Für die Nutzung des Angebotes ist eine individuelle Anmeldung erforderlich.

5.4 Alle Mitarbeitenden erhalten einmal pro Jahr einen **Geburtstagsgutschein** (Wunschgutschein) im Wert von 60 EURO.

§ 6 Betriebliches Gesundheitsmanagement, Krankmeldungen

6.1 Grundlagen: Die Förderung von Gesundheit ist Teil der Unternehmenskultur der Hanna gGmbH und wird bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Bereichen des Unternehmens berücksichtigt. Alle Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit sind auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen zugeschnitten. Die Grundsätze und getroffenen und noch zu treffenden Maßnahmen sind im Grundlagenpapier zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vom 19.05.2021 aufgeführt.

6.2 Krankmeldung: Mitarbeiter melden sich am Tag des Krankenbeginns bei der Kita-Leitung bzw. Ihrem direkten Vorgesetzten telefonisch krank. Die Meldung wird umgehend an den Träger weitergegeben. Folgeerkrankungen werden analog behandelt.

Krankschreibungen werden nur von niedergelassenen Ärzten akzeptiert.

Krankschreibungen/ Atteste z.B. durch die Teleklinik werden nicht akzeptiert.

6.3 Genesung: Nach Genesung meldet sich der Mitarbeiter einen Tag vor Wiederaufnahme der Arbeit (vor einem Wochenende am Freitag bis 12:00 Uhr) bei der Leitung an. Die Leitung informiert den Träger bei Wiederaufnahme der Arbeit durch den Mitarbeiter. Wenn sich der Mitarbeiter vor einem Wochenende seiner Genesung bis kommenden Montag nicht sicher ist, gibt er eine Tendenz an.

6.4 Krankschreibung bei Erkrankung des Kindes: Bei Erkrankung eines Kindes muss die Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Attest bestätigt werden. Anspruch auf Arbeitsentgelt

bei persönlicher Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht, wenn der Mitarbeiter bei Erkrankung eines Kindes der Arbeit fernbleiben muss.

Bei Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren besteht für jedes Elternteil ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Zahlung von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V von 10 Tagen pro Jahr, bei Alleinerziehenden von 20 Tagen. Das Kinderkrankengeld wird dann von der jeweiligen Krankenkasse gezahlt.

Bei Erkrankung des Kindes während der Urlaubszeit eines Mitarbeitenden gelten die gesetzlichen Regelungen. Das heisst, der Urlaub entfällt NICHT bei Erkrankung des Kindes während des Urlaubs.

6.5 K.O.-Tage

Ein K.O.-Tag („Krank ohne Krankenschein“) ist per Definition der erste Tag einer Erkrankung, bei der der Erkrankte mit einer Genesung bis zum kommenden Arbeitstag rechnet. Für diesen ersten Tag der Erkrankung verzichtet der Träger bei rechtzeitiger Meldung der Erkrankung abweichend von § 6.2 auf die Vorlage des Krankenscheins. Sollte die Erkrankung wider Erwarten länger andauern, ist die Vorlage eines Krankenscheins gemäß § 6.2 erforderlich.

Es gibt keine fest definierte Anzahl von K.O.-Tagen, es handelt sich hierbei um eine Kulanzregelung des Trägers, um eine schnelle Genesung bei leichten Erkrankungen zu fördern und diese nicht durch Arztbesuche zur Erlangung des Krankenscheins zu belasten. Ein Anspruch des Mitarbeiters besteht allerdings nicht. Samstags-K.O.-Tage sind nicht möglich.

6.6 Kosten Arbeitsmittel/ -schutzmaßnahmen: folgende Kosten werden u.a. vom Träger übernommen:

- Arbeitsplatzbrille bis 350 EUR*
- Hörschutz Pädagogische Mitarbeiter*innen*
- Arbeitskleidung Technisches Personal, ggf. auch Pädagogisches Personal, hierüber wird im Rahmen der Laufzeit dieser RVH verhandelt.
- Übernahme der Kosten aller verpflichtenden Impfungen
- Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten zur Verbesserung der individuellen Gesundheit*
- Gesundheitsförderndes Mobiliar*
- Wasser und Obst frei

*Anträge erfolgen über die Leitung an die Geschäftsführung.

§ 7 Betriebsjubiläum

Die Jubiläen von Mitarbeitern nach Betriebszugehörigkeit gefeiert, beginnend mit 5 Jahren und dann alle 5 Jahre. Zum Jubiläum gibt es einen freien Tag.

Entgelt

Präambel

Entgeltermittlung: Die Mitarbeiter erhalten monatlich ein Entgelt, dessen Höhe sich nach den nachfolgenden Entgeltstufen nach § 8-11 bestimmt. Mitarbeiter in Teilzeit erhalten das Entgelt anteilig entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Ausnahme: Geschäftsführung und Verwaltung haben keine Entgeltstufen. Die § 9-12 finden entsprechend keine Anwendung.

Garantierte Anpassung zum 01.06.2025: Mit Inkrafttreten der neuen RV-Hanna werden sämtliche Gehälter überprüft und um mindestens **200 EUR brutto je Vollzeitstelle** angehoben.

§ 8 Entgeltstufen – pädagogisches Personal gültig ab 01.06.2025

8.1 Die Entgeltgruppe Pädagogisches Personal umfasst seit dieser 8. Fassung der RV-Hanna VIER Entgeltstufen: **+300EUR**

Stufe 1 (NEU 0-1 Berufsjahre) 3.300 – 3.400 Euro (bis 31.05.2025: 3.000 - 3.100 Euro)

Stufe 2 (NEU 2-5 Berufsjahre) 3.500 – 3.600 EUR (bis 31.05.2025: 3.200 - 3.300 Euro)

Stufe 3 (6-12 Berufsjahre) 3.600 – 3.900 EUR (bis 31.05.2025: 3.300 - 3.600 Euro)

Stufe 4 (12 + Berufsjahre) 3.900 – 4.300 EUR (bis 31.05.2025: 3.600 – 4.000 Euro)

8.2 Der Mitarbeiter wird bei Aufnahme seiner Tätigkeit im pädagogischen Bereich der Entgeltstufe zugeordnet, die seiner Berufserfahrung entspricht. Damit ist vordergründig die Berufserfahrung im Sinne der Pädagogischen Fachkraft gemeint. Weiterhin können die allgemeine berufliche Lebenserfahrung sowie absolvierte Ausbildungen bei der Einordnung berücksichtigt werden.

8.3 Bei einem Wechsel des Mitarbeiters zwischen den einzelnen Kindertagesstätten der Hanna gGmbH bleibt die Einstufung bei gleicher Tätigkeit unverändert.

8.4 In den Entgeltstufen ist ein weiterer Maßstab die Qualifikation, das Engagement und die Motivation des Mitarbeiters, welches jährlich durch ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch § 3.4 von der Kitaleitung und ggfs. der Pädagogischen Leitung ermittelt wird. Ein Indikator sind auch die abgeschlossenen Fortbildungen.

8.5 **Facherzieher*innen für Integration** erhalten während ihrer **aktiven** Arbeit mit Kindern mit Förderstatus unabhängig vom Eingliederungsstatus eine Zulage i.H.v. **150 EUR/ brutto Monat**. Die Kita-Leitungen melden quartalsweise zum Ende des Quartals die geleisteten Tage an die Buchhaltung. Die Auszahlung erfolgt mit dem mit dem Gehalt des Folgequartals. Mit dieser Regelung sollen Steuernachteile beim Mitarbeiter vermieden werden.

Ausnahmeregelung zur Zahlung des Integrationsarbeits-Zuschlags: sofern ein Mitarbeitender nachweislich die volle Integrationsarbeit (Förderpläne usw.) übernimmt, aber nicht über die formale Ausbildung als Integrations-Erzieher verfügt, kann die Zulage ausnahmsweise ausbezahlt werden.

§ 9 Entgeltstufen Kita-Leitung gültig ab 01.06.2025 +300 EUR

9.1 Die gemäß § 11 KitaFöG (Personalausstattung) geforderte Freistellung einer Kita-Leitung wird in den Kitas der Hanna gGmbH ab einer Platzzahl von 85 Kindern praktiziert. In Häusern mit weniger als 85 Plätzen gibt es zusätzlich eine Stellvertretende Leitung, die in Absprache mit der Geschäftsführung anteilig freigestellt wird.

9.2 Kita-Leitungen bzw. Stellvertretungen haben eine Gehaltsunter- und eine Gehaltsobergrenze.

Untergrenze: 4.300 EUR brutto (bis 31.05.2025 4.000 EUR brutto)

Obergrenze: 5.300 EUR brutto (bis 31.05.2025 5.000 EUR brutto)

Bei der Einordnung in die Entgeltstufe werden Qualifikation, Berufserfahrung, die Hausgröße und Zusatzaufgaben berücksichtigt. Über die Einordnung entscheidet die Geschäftsführung.

§ 10 Entgeltstufen – nicht-pädagogisches Personal gültig ab 01.06.2025 +300?

10.1 Die technischen und hauswirtschaftlichen Mitarbeiter der Kitas haben keine Gehaltsstufen, sondern Unter- und Obergrenzen wie folgt:

Reinigungskraft: 2.700 – 2.900 EUR brutto (bis 31.05.2025: 2.400 – 2.600 EUR brutto)

Küchenhilfe: 2.700 – 2.900 EUR brutto (bis 31.05.2025: 2.400 – 2.600 EUR brutto)

Hauswirtschaftler: 2.800 – 3.000 EUR brutto (bis 31.05.2025: 2.500 – 2.700 EUR brutto)

Beikoch: 3.100 – 3.500 EUR brutto (bis 31.05.2025: 2.800 – 3.200 EUR brutto)

Koch: 3.500 – 3.800 EUR brutto (bis 31.05.2025: 3.200 – 3.500 EUR brutto)

Hausmeister/ Gärtner 3.500 – 3.700 EUR brutto (bis 31.05.2025: 3.200 – 3.400 EUR brutto)

Über die Einordnung entscheidet die Geschäftsführung.

10.2 Die Mitarbeiter der Verwaltung haben keine Gehaltsstufen. Über die Einordnung entscheidet die Geschäftsführung.

§ 11 Entgelt Auszubildende, Quereinsteiger und Mentoren

11.1 Auszubildendenvergütung +150 EUR?

Auszubildende erhalten folgende Vergütung:

1. **Ausbildungsjahr:** 1.600 EUR brutto (bis 31.05.2025 1.450 EUR brutto)

2. **Ausbildungsjahr:** 1.700 EUR brutto (bis 31.05.2025 1.550 EUR brutto)

3. **Ausbildungsjahr:** 1.800 EUR brutto (bis 31.05.2025 1.650 EUR brutto)

11.2 Ferienarbeit

Auszubildenden ist es möglich, während der Schulferien im Betrieb zu arbeiten. Die Arbeitszeit wird anteilig entsprechend der Vergütung des Ausbildungsjahrs bezahlt. Die Auszahlung der Vergütung für Ferienarbeit erfolgt in dem Monat, der auf die Ferienarbeit folgt.

11.3 Vergütung Quereinsteiger +200 EUR

Bis zur Anerkennung als *Anerkannte Fachkraft* erhalten Quereinsteiger eine monatliche Vergütung von **2.900 – 3.100 EUR brutto (bis 31.05.2025 2.700 – 2.900 EUR brutto)**.

Bei Quereinsteigern *Sonstige geeignete Personen* entscheidet die Geschäftsführung über die Einstufung.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen des Senats werden Quereinsteigende nach dem Stufen-Modell nach § 8 vergütet.

11.4 Mentorenvergütung

Mentoren erhalten für ihre **tatsächliche** Mentorentätigkeit bei **Auszubildenden** eine Zusatzvergütung von (anteilig) **100 EUR brutto** je Ausbildungsmonat. Die Kita-Leitungen melden quartalsweise zum Ende des Quartals die geleisteten Ausbildungsmonate an die Buchhaltung. Die Auszahlung erfolgt mit dem mit dem Gehalt des Folgequartals. Mit dieser Regelung sollen Steuernachteile beim Mitarbeiter vermieden werden.

Mentoren von **Langzeitpraktikanten** im pädagogischen Bereich (3-6 Monate) erhalten eine Zusatzvergütung von anteilig 100 EUR brutto je Betreuungsmonat. Diese wird nach Abschluss der Mentorentätigkeit ausbezahlt.

Mentoren von **Quereinsteigern** im pädagogischen Bereich erhalten eine Zusatzvergütung von anteilig **100 EUR brutto** je Betreuungsmonat. Diese wird nach Abschluss der Mentorentätigkeit ausbezahlt.

Betreuer*innen von FSJ'lern erhalten keine separate Vergütung.

§ 12 Einmalzahlungen

- 12.1 In den Jahren 2020/ 2021/ 2022/ 2023/ 2024 war es der Hanna gGmbH erstmals möglich, Arbeitslohn-ergänzende Einmalzahlungen an die Belegschaft zu leisten. Hintergrund waren die Sonderregelungen des Bundesfinanzministeriums, Sonderleistungen im Rahmen der Corona-Pandemie (Corona-Prämie) bzw. zum Inflationsausgleich an die Belegschaft zu zahlen, ohne dass diese steuer- oder sozialabgabenpflichtig waren.
- 12.2 Jährliche Einmalzahlungen im Sinne von § 12.1 sollen auch künftig ein zusätzlicher Lohn-Bestandteil innerhalb der HVR sein die Geschäftsführung garantiert eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 500 EUR/ Mitarbeitendem. Diese kann in Abhängigkeit der finanziellen Entwicklung des Geschäftsjahres höher ausfallen. Diese wird mit dem Novembergehalt ausbezahlt.
- 12.3 Die Höhe der Einmalzahlungen und deren Verteilung wird, sofern nach § 12.2 eine Zahlung möglich ist, zwischen Geschäftsführung und Kitabeirat abgestimmt.

Aus- und Fortbildung

§ 13 Grundsätze der Aus- und Fortbildung

- 13.1 Die Förderung der Fortbildung von Mitarbeitern ist ein zentrales Anliegen der Hanna gGmbH. Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Fortbildung.
- 13.2 Die Vorgaben des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes bleiben unberührt. Von der Hanna gGmbH angebotene und vom Mitarbeiter besuchte Fortbildungsveranstaltungen werden auf den Bildungsanspruch des Mitarbeiters nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz angerechnet.
- 13.3 Pro Kitajahr stehen jeder Kita für **interne Fortbildungen** folgende Tage zur Verfügung:

Teamfortbildung	4 Tage
Belehrungstag (Info-Tag)	1 Tag
Konzeptionstag	1 Tag
Hanna-Fachtag	1 Tag
Erste Hilfe (alle zwei Jahre)	1 Tag

Der Teamtag ist keine Fortbildung, er dient dem gemeinsamen Kennenlernen und dem Zusammenhalt im Team.

Für die Bescheinigungen interner Fortbildungen gilt: Bescheinigungen für Fortbildungen im Kalenderjahr werden vom Träger im Folgejahr ausgereicht.

- 13.4 Die nachfolgenden Regelungen betreffen externe und – sofern anwendbar – auch interne Fortbildungen.

§ 14 Fortbildungskonzept

Für die Qualifikation werden neben den Fortbildungen zum Situationsansatz nur solche Fortbildungen berücksichtigt, die folgende Themen betreffen:

- Umsetzung des Berliner Bildungsprogramms
 - Gesprächsführung, Konfliktlösung, Intervention, Mediation
 - Medienpädagogik
 - Arbeit mit Kindern unter Drei und Fachkraft Krippenpädagogik
 - Inklusion, Integration und Fachkraft Integration
 - Aspekte des Kinderschutzes und Fachkraft Kinderschutz
 - Praktikantenanleitungs- und Mentoren-Qualifikation
- und vergleichbare Themenbereiche.

§ 15 Fortbildungsantrag

- 15.1 Die Teilnahme des Mitarbeiters an Fortbildungsmaßnahmen setzt eine vorherige Zustimmung der Kita-Leitung und der Geschäftsführung voraus.
- 15.2 Die Kita-Leitung entscheidet Fortbildungsanträge bis zu einer Höhe von 300 EUR eigenständig. Der Entscheidung über die Zustimmung zum Fortbildungsantrag geht ein Mitarbeiter*innen/ Vorgesetzten-Gespräch voraus.
- 15.3 Die Kita-Leitung erarbeitet jährlich bis spätestens 31.10. für das Folgejahr gemeinsam mit den Mitarbeitern im pädagogischen Bereich ein verbindliches, begründetes Fortbildungskonzept für die Kita.

§ 16 Fortbildungskosten

- 16.1 Die Kosten für erforderliche Fortbildungen übernimmt grundsätzlich die Hanna gGmbH.
- 16.2 Die notwendigen Kosten umfassen die Kursgebühren (nachfolgend Fortbildungskosten) und die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Hierfür werden keine Mehr- oder Minderstunden, ungeachtet der tatsächlichen Arbeitszeit, notiert.
- 16.3 Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Freistellung für von der Hanna gGmbH genehmigte Fortbildungen von 10 Tagen innerhalb von zwei Jahren. Die Jahreszyklen müssen nicht notwendigerweise aufeinander folgen.
- 16.4 Vereinbarungen zur Rückzahlung von externen Qualifizierungskosten (z.B. Facherzieher für Integration, Spracherziehung): verbleibt der Mitarbeiter 3 Jahre nach der Qualifizierung bei Hanna gGmbH, zahlt er nichts zurück. Verbleibt der Mitarbeiter 2 Jahre nach der Qualifizierung bei Hanna gGmbH, zahlt er 30 % der Kosten zurück, verbleibt der Mitarbeiter 1 Jahr nach der Qualifizierung bei Hanna gGmbH, zahlt er 60% der Kosten zurück, geht er direkt nach Abschluss der Qualifizierung zahlt er 100 % zurück. Für die Freistellung während der Arbeitszeit verlangt Hanna gGmbH keine Rückzahlung.

§ 17 Grundsätze der Fortbildung des nicht-pädagogischen Personals

- 17.1 Die Förderung der Fortbildung von Mitarbeitern ist ein zentrales Anliegen der Hanna gGmbH. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Fortbildung.
- 17.2 Die Teilnahme des Mitarbeiters an Fortbildungsmaßnahmen und eine Kostenübernahme und Freistellung zur Teilnahme setzen eine vorherige Zustimmung der Geschäftsführung voraus.

- 17.3 Die Zeitpunkte der einzelnen Fortbildungen legt die Hanna gGmbH entsprechend betrieblicher Belange fest. Dabei sollen die Wünsche des Mitarbeiters Berücksichtigung finden.

WEITERE REGELUNGEN

§ 18 Altersteilzeitregelung

- 18.1 Durch ein Altersteilzeitmodell (ATZ) nach gesetzlichen Vorgaben soll unseren Mitarbeitern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.
- 18.2 Begünstigt sind Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der ATZ mindestens 1080 Kalendertage versicherungspflichtig bei der Hanna gGmbH beschäftigt waren UND mit denen der Träger spätestens 3 Jahre vor Beginn ihres gesetzlichen Renteneintrittsalters eine Vereinbarung über die Altersteilzeit abgeschlossen hat.
- 18.3 Die Altersteilzeit kann maximal 6 Jahre betragen. Während der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit des Mitarbeiters auf 50 % der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 24 Monate (gesetzliche Regelung) über gesamte Dauer der ATZ halbiert. Dies geht einher mit einer Halbierung der Bezüge.
- 18.4 Die Mitarbeiter erhalten im Gegenzug einen Lohnzuschlag von 30 % (Aufstockungsbetrag) auf das Bruttogehalt während der ATZ. Dieser ist nicht sozialversicherungspflichtig, muss aber mit Einreichung der Steuererklärung als Einnahme nachträglich versteuert werden.
- 18.5 Weiterhin finanziert der Träger zusätzlich den Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil des Unterschiedsbetrages zu den bisherigen Rentenversicherungs-Beiträgen des Mitarbeiters. Damit wird sichergestellt, dass die arbeitgeberseitigen Rentenansprüche des Mitarbeiters trotz der Altersteilzeit auf dem Niveau vor der ATZ verbleiben.
- 18.6 Konkrete Ansprüche der Mitarbeiter aus dieser Regelung entstehen erst bei Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Geschäftsführung.

§ 19 Inkrafttreten, Laufzeit und Anpassung, Schlussbestimmungen

19.1 Inkrafttreten und Laufzeit

Die **RV-Hanna RVH** (ehemals HVR) trat mit Verabschiedung am 06.06.2016 erstmalig in Kraft. Die Laufzeit betrug zunächst drei Jahre bis zum 31.08.19. und wurde ergänzt am 04.04.2017, 15.03.2018, 01.12.2018, 14.06.2019, 10.05.2021, 12.05.2023 und ist in dieser Fassung ergänzt am 06.05.2025.

Mit Unterzeichnung dieser Fassung verlängern wir die Laufzeit **um 2 Jahre** vom 01.06.2025 bis zum 31.05.2027.

19.2 Regelmäßige Anpassung

Die Festlegungen der RV-Hanna werden in jedem zweiten Jahr der Laufzeit überprüft. Spätestens zwei Monate vor Ablauf der jeweils gültigen Fassung (nächstmalig ab dem Strategie-Dienstag im März 2027) werden sich die Geschäftsführung, das Leitungsteam und der Kitabeirat frühzeitig mit der Überarbeitung der gültigen Fassung beschäftigen. Eine Veränderung oder Neuregelung einzelner Bestimmungen kann auch während der Laufzeit zwischen Geschäftsführung, Leitungsteam und Kitabeirat vereinbart werden

19.3 Schlichtungsvereinbarung

Die RV-Hanna-Parteien Geschäftsführer und Kitabeirat einigen sich darauf, nach einem schriftlich gestellten Antrag einer der Parteien unverzüglich in Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand der Hanna gGmbH gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen mit der Anwendung der RV-Hanna.

19.4 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, bleibt die Gültigkeit des Vertrages im Übrigen davon unberührt.

Berlin, 06. Mai 2025

Kitabeirat **Kita Pinocchio**

Kitaleitung **Kita Pinocchio**

Kitabeirat **Kita am See**

Kitaleitung **Kita am See**

Kitabeirat **Kita Hanna vom Kolle**

Kitaleitung **Kita Hanna vom Kolle**

Kitabeirat **Kita Helmistolche**

Kitaleitung **Kita Helmistolche**

Kitabeirat **Kita Paule am Park**

Kitaleitung **Kita Paule am Park**

Kitabeirat **Kita Villa Lobo**

Kitaleitung **Kita Villa Lobo**

Geschäftsführung **Hanna gGmbH**

Personalleitung **Hanna gGmbH**