



Anlage 1 zum KKH-TV
Tarifvertrag für den Vertrieb
(Stand 01.01.2015)

Präambel.....	2
Abschnitt I	2
Teil A - Allgemeine Regelungen	2
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	2
§ 2 Geltungsbereich.....	2
§ 3 Zielfindungsprozess	3
Teil B - Regelungen für GebietsleiterInnen	4
§ 4 Monatliche Zahlungen.....	4
§ 5 Grundvergütung.....	4
§ 6 Vermögenswirksame Leistungen	4
§ 7 Home Office-Pauschale	4
§ 8 Außendienstpauschale.....	6
§ 9 Monatliche Grund- und Sprungprämien	6
§ 10 Jährliche Nachhaltigkeits- und Zielprämien	7
§ 11 Ausbildung zur/m GebietsleiterIn	7
§ 12 Abrechnung der Prämien	8
§ 13 Regelungen für Ausfallzeiten	8
§ 14 Patenmodell.....	9
Teil C - Regelungen für RegionalleiterInnen	9
§ 15 Monatliches Gehalt	9
§ 16 Grundvergütung	9
§ 17 Vermögenswirksame Leistungen	9
§ 18 Prämien	9
§ 19 Vertriebsprämien.....	10
§ 20 Nachhaltigkeitssprämie	11
§ 21 Führungsprämie.....	11
§ 22 Managementprämie	12
§ 23 Prämienabschlag	12
§ 24 Jahresschlussabrechnung	13
§ 25 Ausbildung/Einarbeitung zur/m RegionalleiterIn	13
§ 26 Vergütung bei der Ausbildung/Einarbeitung	14
§ 27 Vergütung bei Übernahme einer weiteren Vertriebsregion	14
§ 28 Übernahme einer anderen Tätigkeit nach der Anlage 5 zum KKH-TV.....	14
§ 29 Übernahme einer Tätigkeit als GebietsleiterIn.....	16
Abschnitt II - Gemeinsame Maßgaben	16
I. Manteltarifvertrag	17
II. Anlagen zum KKH-TV	17
Abschnitt III - Maßgaben für GebietsleiterInnen.....	18
§ 16 Erfolgsszulage	18
§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.	18
§ 22 Bezüge beim Ableben eines Angestellten	18
§ 24 Jubiläumszuwendungen.....	19
§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen	19
§ 30 Urlaubsabgeltung.....	19
§ 31 a Beruf und Pflege	19
§ 31 b Tarifliche Elternzeit	20

§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung	20
§ 38a Vorschüsse und Unterstützungen	20
§ 39 e Gleitender Übergang in den Ruhestand	20
Abschnitt IV - Maßgaben für RegionalleiterInnen.....	21
I. MANTELTARIFVERTRAG	21
§ 16 Erfolgsszulage	21
§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.	22
§ 22 Bezüge beim Ableben eines Angestellten	23
§ 23 Sonderzahlungen.....	23
§ 24 Jubiläumsszuwendungen.....	24
§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen	24
§ 30 Urlaubsabgeltung.....	25
§ 31 a Beruf und Pflege	26
§ 31 b Tarifliche Elternzeit	26
§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung	27
§ 38 a Vorschüsse und Unterstützungen	27
§ 39 e Gleitender Übergang in den Ruhestand	27
II. ANLAGEN ZUM KKH-TV	28
1. Anlage 5 zum KKH-TV	28
2. Anlage 8 zum KKH-TV	28
Abschnitt V. – Inkrafttreten	28
Zusatzvereinbarungen zur Anlage 1 zum KKH-TV in der Fassung vom 01.01.2013 ..	29

Präambel

Mit dem speziellen Vergütungssystem für den Vertrieb stärkt die KKH ihre Position als attraktiver Arbeitgeber.

Das Vergütungssystem bildet die strategischen Zielsetzungen der KKH ab. Mit einem angemessenen Verhältnis von Leistung und Kosten genügt es dem Gebot der Wirtschaftlichkeit. Es bietet ein sozialverträgliches Grundeinkommen, das ergänzt wird durch am individuellen Erfolg ausgerichtete Prämien, die unmittelbar wirken und im Vertrieb bessere Leistungsanreize eröffnen.

Abschnitt I

Teil A - Allgemeine Regelungen

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte im Vertrieb, wenn die Anwendung in diesem Tarifvertrag geregelt ist.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, die ab dem 01.01.2009 als GebietsleiterIn eingestellt oder eingesetzt werden.

(2) Er gilt ferner für Angestellte, die vor dem 01.01.2009 bereits als GebietsleiterInnen eingesetzt waren und danach erklärt haben, dass die Regelungen

der Anlage 1 zum KKH-TV auf ihr Beschäftigungsverhältnis angewendet werden sollen. Für den Wechsel wird absolute Freiwilligkeit zugesagt.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt weiter für Angestellte, die ab dem 01.01.2010 als RegionalleiterInnen eingestellt oder eingesetzt werden.

(4) Er gilt ferner für Angestellte, die vor dem 01.01.2010 bereits als RegionalleiterInnen eingesetzt waren und danach freiwillig erklärt haben, dass die Regelungen der Anlage 1 zum KKH-TV auf ihr Beschäftigungsverhältnis angewendet werden sollen.

§ 3 Zielfindungsprozess

(1) Die Zielfindung im Vertrieb orientiert sich an transparenten und nachvollziehbaren Best Practice-Ansätzen.

(2) Für die Zielfindung ist ein Beirat (Zielfindungskommission) zu bilden. Der Beirat besteht aus drei Mitgliedern des Hauptpersonalrates. Zusätzlich können die diesen Tarifvertrag schließenden Parteien jeweils ein weiteres Mitglied entsenden. Der Arbeitgeber entsendet mindestens so viele Mitglieder, wie Gewerkschaften und Hauptpersonalrat gemeinsam. Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Die KKH legt unter Beteiligung des gemäß Absatz 2 zu bildenden Beirates die vergütungsrelevanten Vertriebsziele spätestens bis zum 15. Dezember für das jeweils folgende Kalenderjahr fest.

(4) Ist eine unterjährige Anpassung der Ziele notwendig, treten KKH und Beirat auf Antrag einer Seite innerhalb von 10 Arbeitstagen zusammen und treffen eine einvernehmliche Neuregelung. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Regelung gilt Absatz 5.

(5) Soweit der Durchschnitt der Jahreszielerreichungsgrade der GebietsleiterInnen (durchschnittlicher Zielerreichungsgrad) am Jahresende unter 95 v. H. sinkt oder auf über 110 v. H. steigt, erfolgt eine Korrektur des Zieles nach folgenden Formeln:

a) bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades (ZEG):

(tatsächlicher ZEG x 100) : 95

b) bei Überschreitung des Zielerreichungsgrades (ZEG):

(tatsächlicher ZEG x 100) : 110

In die Durchschnittsberechnung fließen nur die ZEG der GebietsleiterInnen ein, die im Vertriebsjahr mit einer Zielvorgabe gearbeitet haben. Dabei werden Teilziele entsprechend ihrem Anteil berücksichtigt.

Teil B - Regelungen für GebietsleiterInnen

§ 4 Monatliche Zahlungen

Die GebietsleiterInnen erhalten monatlich

- die Grundvergütung gemäß § 5,
- die vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 6,
- die Home-Office-Pauschale gemäß § 7,
- die Außendienstpauschale gemäß § 8,
- die Zusatzversorgungsfähigen Prämien gemäß § 9.

§ 5 Grundvergütung

Die garantierte Zusatzversorgungsfähige Grundvergütung für GebietsleiterInnen beträgt 2.354,90 € monatlich.

§ 6 Vermögenswirksame Leistungen

Die Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen richtet sich nach der Anlage 9 zum KKH-TV.

§ 7 Home Office-Pauschale

(1) GebietsleiterInnen, die ein Home Office eingerichtet haben und von dort aus ihre Tätigkeit ausüben, erhalten eine monatliche Home Office-Pauschale von 70 Euro. Mit dieser Pauschale sind alle Aufwendungen zur Unterhaltung des Home Office (anteilige Aufwendungen für Miete, Heizung, Strom, Wasser, Reinigung etc.) abgegolten. Daneben werden die Kosten für notwendige Verbrauchsmaterialien für die von der KKH gestellten Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Drucker, Handy etc.) bzw. die dienstlichen Telefonkosten von der KKH erstattet, sofern diese nicht von der KKH zur Verfügung gestellt werden (z. B. Papier, Druckerpatronen) oder unmittelbar mit ihr abgerechnet werden (z. B. Telefonkosten).

(2) Die Home Office-Pauschale wird im aktiven Beschäftigungsverhältnis für den Zeitraum gezahlt, in dem es eingerichtet ist, frühestens ab dem 01.01.2009. Die Home Office-Pauschale wird nicht gezahlt für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis ruht.

(3) GebietsleiterInnen, die nach dem 31.12.2008 erstmalig in das Home Office wechseln oder deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2008 beginnt, erhalten für die Einrichtung eines Home Office (Möbiliar und Herrichtung der Räumlichkeit) einen einmaligen Pauschbetrag in Höhe von 600 €. Die technische Ausstattung des Home Office (z. B. Laptop, Drucker, Telefon etc.) wird von der KKH zur Verfügung gestellt.

(4) Der Pauschbetrag nach Absatz 3 ist wie folgt zurückzuzahlen:

- a) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 12 Monaten nach der Einrichtung des Home Office endet, in voller Höhe,
- b) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 24 Monaten, jedoch nach dem Ablauf von 12 Monaten seit der Einrichtung des Home Office endet, 400 €,
- c) wenn das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ablauf von 36 Monaten, jedoch nach dem Ablauf von 24 Monaten seit der Einrichtung des Home Office endet, 200 €.

(5) Im Übrigen gelten die Regelungen der Anlage 5 zum KKH-TV, Teil I, Ziffer 2.

Regelungen der Anlage 5 zum KKH-TV , Teil I, Ziffer 2:

2. Home Office

Die Tarifvertragsparteien sind darin einig, dass die Arbeit in der häuslichen Arbeitsstätte oder ausgehend von ihr den Status der GebietsleiterInnen als ArbeitnehmerInnen unberührt lässt.

Gemeinsame Grundlagen für die Regelungen zum Home Office sind die einschlägigen gesetzlichen Regelungen und Verordnungen sowie der KKH-TV und seine Anlagen, alle Dienstvereinbarungen und sonstige Absprachen. Diese Grundlagen sind uneingeschränkt anzuwenden, soweit nicht in der Anlage 5 davon abgewichen wird.

2.1 Home Office

2.1.1 Beim Home Office ist die Arbeitsleistung im häuslichen Bereich der Gebietsleiterin/ des Gebietsleiters angesiedelt.

2.1.2 Die Arbeit in der häuslichen Arbeitsstätte ist für die/den GebietsleiterIn freiwillig. Die Rückkehr in die Räumlichkeiten der nächstgelegenen Dienststelle ist nach einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich. Nachteile wegen der Rückkehr entstehen nicht. Es müssen jedoch objektive Gründe vorliegen, dass die Tätigkeit zu Hause nicht mehr ausgeübt werden kann.

2.1.3 Zur Sicherstellung der Arbeitsleistung und Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte ist das persönliche Gespräch mit Führungskräften und KollegInnen unerlässlich. In Abstimmung zwischen der/dem GebietsleiterIn und der Führungskraft finden daher regelmäßig Besprechungen in der Regel in der Dienststelle zur Klärung fachlicher Fragen und zum Erfahrungsaustausch statt. Die Teilnahme an sonstigen betrieblichen Veranstaltungen wie z. B. Personalversammlungen und Schulungsmaßnahmen ist ausdrücklich erwünscht und sollte terminlich ermöglicht werden.

2.2 Arbeitsmittel, Raumkosten

2.2.1 Die erforderlichen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte von der KKH kostenlos eingerichtet und für die dienstliche Nutzung zur Verfügung gestellt. Zu den Arbeitsmitteln gehören Telefon, PC und Drucker. Die Erstattung weiterer Kosten ist ausgeschlossen.

2.2.2 Beschädigungen/Störungen an Arbeitsmitteln sind der Kasse unverzüglich zu melden, um die Reparatur oder den Austausch durch die Kasse zu ermöglichen. Für den Zeitraum der Störung/Beschädigung gilt die Arbeitsleistung als erbracht.

2.2.3 GebietsleiterInnen, die ein Home Office eingerichtet haben und von dort aus ihre Tätigkeit ausüben, erhalten eine monatliche Home Office-Pauschale von 70 Euro. Mit dieser Pauschale sind alle Aufwendungen zur Unterhaltung des Home Office (anteilige Aufwendungen für Miete, Heizung, Strom, Wasser, Reinigung etc.) abgegolten. Daneben werden die Kosten für notwendige Verbrauchsmaterialien für die von der KKH gestellten Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Drucker, Handy etc.) bzw. die dienstlichen Telefonkosten von der KKH erstattet, sofern diese nicht von der KKH zur Verfügung gestellt werden (z. B. Papier, Druckerpatronen) oder unmittelbar mit ihr abgerechnet werden (z. B. Telefonkosten).

2.2.4 Die Home Office-Pauschale wird im aktiven Beschäftigungsverhältnis für den Zeitraum gezahlt, in dem es eingerichtet ist, frühestens ab dem 01.01.2009. Die Home Office-Pauschale wird nicht gezahlt für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis ruht.

2.3 Fahrkosten

Fahrkosten werden, ausgehend von der häuslichen Arbeitsstätte von der KKH erstattet. Das gilt nicht

- *wenn ein/e GebietsleiterIn aus persönlichen Gründen ihren/seinen Wohnsitz außerhalb des Vertriebsgebietes nimmt, oder*
- *ein/e neu eingestellte/r GebietsleiterIn aus persönlichen Gründen nicht bereit ist, ihren/seinen Wohnsitz in das Vertriebsgebiet zu verlegen, oder*
- *ein/e GebietsleiterIn aus persönlichen Gründen ein anderes Vertriebsgebiet übernimmt und dadurch der Wohnort außerhalb des Vertriebsgebietes liegt und nicht in das neue Vertriebsgebiet umzieht;*

in diesen Fällen werden nur die Fahrtkosten erstattet, die für Dienstreisen innerhalb des Vertriebsgebietes entstehen.

§ 8 Außendienstpauschale

Die Höhe und die Voraussetzungen der Außendienstpauschale richten sich nach der Anlage 6 zum KKH-TV. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Rahmen der nächsten Verhandlungen zu der vorgenannten Anlage der Betrag auf 50 € festgesetzt wird.

§ 9 Monatliche Grund- und Sprungprämien

(1) Die/Der GebietsleiterIn erhält je berücksichtigungsfähigem neuen Mitglied (gewertete Neuaufnahme) eine zusatzversorgungsfähige Prämie.

(2) Die Prämie gibt es in drei Stufen:

1. Stufe: Grundprämie

2. Stufe: Sprungprämie I
3. Stufe: Sprungprämie II

(3) Die Grundprämie wird bis zu einem ZEG von 100 % gezahlt. Die Sprungprämie I wird bei einem ZEG über 100 %, bis zu einem ZEG von 150 % gezahlt. Die Sprungprämie II wird bei einem ZEG von über 150 %, bis zu einem ZEG von 250 % gezahlt.

(4) Das maximale Prämienvolumen

- der Grundprämien beträgt 6.840,45 € (ZEG 100 %)
- der Sprungprämien I beträgt 8.340,16 € (ZEG 150 %)
- der Sprungprämien II beträgt 23.332,35 € (ZEG 250 %)

(5) Die Höhe der Prämien je gewerteter Neuaufnahme wird im Zielfindungsprozess gemäß § 3 für das jeweilige Vertriebsjahr festgesetzt.

§ 10 Jährliche Nachhaltigkeits- und Zielprämien

(1) Die/Der GebietsleiterIn erhält für jede im Vertriebsjahr gewertete Neuaufnahme eine zusatzversorgungsfähige Nachhaltigkeitsprämie, wenn mindestens 95 % der gewerteten Neuaufnahmen zum Zeitpunkt der Jahresschlussabrechnung noch Mitglieder der KKH sind. Das Volumen der Nachhaltigkeitsprämie richtet sich nach dem ZEG und beträgt bei 100 % ZEG 2.472,48 €. Die Prämie wird bis zu einem ZEG von 250 % gezahlt.

(2) Bei einer Zielerreichung von 100 % gewerteter Neuaufnahmen wird eine zusatzversorgungsfähige Zielprämie von 1.030,20 €, bei einer Zielerreichung von 125 % gewerteter Neuaufnahmen eine weitere zusatzversorgungsfähige Zielprämie von 2.060,40 € gezahlt. War die/der GebietsleiterIn nicht das gesamte Vertriebsjahr als GebietsleiterIn tätig, so werden die Zielprämien nach Satz 1 anteilig für volle Kalendermonate gezahlt, soweit sie/er das jeweilige Teiljahresziel zu 100 % bzw. 125 % erreicht. Dasgleiche gilt für Zeiträume in denen keine Gehaltszahlung oder Gehaltsfortzahlung erfolgt.

Erreicht die/der GebietsleiterIn das volle Jahresziel zu 100 % bzw. 125 %, werden jeweils die Zielprämien nach Absatz 2 Satz 1 gezahlt, auch wenn die/der GebietsleiterIn nicht das gesamte Vertriebsjahr als GebietsleiterIn tätig war.

§ 11 Ausbildung zur/m GebietsleiterIn

Die Ausbildungszeit dauert regelmäßig drei Monate. Sie endet immer am Monatsende.

§ 12 Abrechnung der Prämien

(1) Die Prämien gemäß § 9 werden für die in einem Kalendermonat gewerteten Neuaufnahmen jeweils im übernächsten Kalendermonat ausgezahlt. Das Gleiche gilt für die Entgeltfortzahlung der Prämien nach § 13.

(2) Bei der Abrechnung werden Prämien, die nicht von einer persönlichen Gesamtzielerreichung abhängen (z. B. aus einer Patenschaft), anteilig als Vorschuss ausgezahlt.

(3) Nach Vorliegen aller für die Zielfeststellung erheblichen Daten, spätestens im Juli des auf das jeweilige Vertriebsjahr folgenden Jahres, erfolgt die endgültige Jahresschlussabrechnung.

(4) Die die bisherigen Zahlungen übersteigenden Prämien werden ausgezahlt.

(5) Überzahlungen werden mit zustehenden Nachzahlungen oder Gehaltszahlungen verrechnet. Dies gilt insbesondere für die Verrechnung mit der Erfolgszulage nach § 16 MTV für das jeweilige Vertriebsjahr. Danach noch verbleibende Überzahlungsbeträge erlöschen.

(6) Die Ausschlussfrist gemäß § 40 a KKH-TV läuft ab Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Jahresschlussabrechnung für das jeweilige Vertriebsjahr erfolgt.

§ 13 Regelungen für Ausfallzeiten

(1) Für bezahlte Fehl- und Ausfallzeiten gelten die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.

(2) Tage an denen GebietsleiterInnen Tätigkeiten ausüben, die nicht unmittelbar mit der Aufgabenstellung als GebietsleiterIn zusammen hängen und an denen sie ihren originären Aufgaben nicht nachkommen können (z. B. Personalratstätigkeit, Abordnungen in Projekte, Teilnahme an Förderkreisen, Maßnahmen der Talentförderung, Patenschaften und vergleichbare Aufgaben/Maßnahmen), sind Ausfallzeiten im Sinne des Absatz 1 Satz 1.

(3) Nicht als bezahlte Fehlzeiten oder sonstige Ausfallzeiten im Sinne des Absatzes 1 gelten Zeiten, in denen GebietsleiterInnen an Maßnahmen/Schulungen für ihre originäre Tätigkeit teilnehmen und keinen Außendienst verrichten (z. B. GL-Besprechungen, Vertriebsseminare, Führungsdialoge, MA-Gespräche, vertriebliche Sonderaktionen, Seminare mit dem Ziel der Verbesserung der Vertriebsleistung und vergleichbare Aufgaben/Maßnahmen).

(4) Bei der Fortzahlung des Entgelts für bezahlte Fehlzeiten werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämie.

Referenzzeitraum für die Prämien sind grundsätzlich die letzten zwölf Kalendermonate vor dem Monat der jeweiligen Fehlzeit, ohne Zeiträume des unbezahlten Urlaubs.

(5) Bei Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung werden die Prämien nach Absatz 4 berücksichtigt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen mehr als 5 Arbeitstage umfasst. Fallen im Kalenderjahr wegen Kurzerkrankungen von bis zu 5 Arbeitstagen mehr als 15 Arbeitstage Arbeitsunfähigkeit an, erfolgt eine Berücksichtigung ab dem 16. Arbeitstag.

§ 14 Patenmodell

Werden für neu eingestellte oder erstmals als GebietsleiterInnen eingesetzte Angestellte Paten eingesetzt, gelten für den Paten gesonderte Regelungen.

Teil C - Regelungen für RegionalleiterInnen

§ 15 Monatliches Gehalt

Das monatliche Gehalt besteht aus

- der Grundvergütung (§ 16),
- den vermögenswirksamen Leistungen (§ 17) und
- einer Abschlagszahlung (§ 23) auf die Prämien nach § 18.

§ 16 Grundvergütung

Die zusatzversorgungsfähige Grundvergütung für RegionalleiterInnen beträgt monatlich 2.906,40 €.

§ 17 Vermögenswirksame Leistungen

Die Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen richtet sich nach der Anlage 9 zum KKH-TV.

§ 18 Prämien

(1) RegionalleiterInnen erhalten für das jeweilige Vertriebsjahr folgende zusatzversorgungsfähige Prämien:

- die Vertriebsprämien nach Maßgabe der Regelungen im § 19,
- die Nachhaltigkeitssprämie nach Maßgabe der Regelungen im § 20,
- die Führungsprämie nach Maßgabe der Regelungen im § 21 und

- die Managementprämie nach Maßgabe der Regelungen im § 22.

(2) Bei unterjährigem Einsatz werden die Prämien entsprechend gekürzt.

§ 19 Vertriebsprämien

(1) RegionalleiterInnen erhalten Vertriebsprämien nach Maßgabe der nachstehenden Berechnung:

Prämienvolumen x Zielerreichungsgrad x Zielfaktor.

(2) Das jährliche Volumen der Vertriebsprämie richtet sich nach der Anzahl der GebietsleiterInnen der Region. Maßgeblich sind die Sollstellen einer Region.

Die Jahresnormprämien bei einem Zielerreichungsgrad (ZEG) von 100 v. H. betragen:

Anzahl GL	Vertriebsprämien
ab 13	26.091,36 €
ab 14	27.523,85 €
ab 15	28.956,35 €
ab 16	30.388,84 €
ab 17	31.821,33 €
ab 18	33.253,83 €
ab 19	34.686,32 €
ab 20	36.118,81 €
ab 21	37.551,31 €

Sollten Regionen mit weniger als 13 oder mehr als 21 GL-Sollstellen geschaffen werden, passen die Tarifvertragsparteien die Jahresnormprämien in Ergänzung der bestehenden Regelungssystematik an.

(3) Der ZEG in Prozent wird auf Basis der im Zielfindungsprozess gemäß Abschnitt I § 3 festzulegenden Zielgrößen der GebietsleiterInnen der Region ermittelt.

(4) Der Zielfaktor wird anhand des ZEG gemäß Absatz 3 ermittelt:

Staffelung der Zielfaktoren nach ZEG:

Zielfaktor bei ZEG unter 80 v. H.	0,75
Zielfaktor bei ZEG ab 80 v. H.	0,80
Zielfaktor bei ZEG ab 85 v. H.	0,85
Zielfaktor bei ZEG ab 90 v. H.	0,90
Zielfaktor bei ZEG ab 95 v. H.	0,95
Zielfaktor bei ZEG ab 100 v. H.	1,0
Zielfaktor bei ZEG ab 103 v. H.	1,1
Zielfaktor bei ZEG ab 106 v. H.	1,2
Zielfaktor bei ZEG ab 110 v. H. bis 115 v. H.	1,3

Ab einem ZEG von 116 v. H. sinkt der Zielfaktor pro 1 v. H. um 0,005, maximal jedoch auf einen Zielfaktor von 1,0.

(5) Addieren sich alle Zeiten, in denen GebietsleiterInnen eines Regionalbereiches im Laufe eines Vertriebsjahres wegen

- Arbeitsbefreiungen nach § 31 Absätze 1, 1a, 2 (ausgenommen ist der Krankengeldbezug wegen der Erkrankung eines Kindes) und 5 sowie § 31a Absatz 2 des KKH-TV ,
- Tätigkeiten im Personalrat (z. B. Sitzungen, Mitglied im Wahlvorstand für die PR-Wahlen),
- Mitarbeit in strategischen Unternehmensprojekten

ganztätig ihren Vertriebstätigkeiten nicht nachgehen können, auf mehr als einen Monat*), erhält die/der betreffende RegionalleiterIn für jeden vollen Monat 120 € als Ausgleichsprämie.

(6) Addieren sich alle Zeiten, in denen GebietsleiterInnen eines Regionalbereiches im Laufe eines Vertriebsjahres Lohnersatzleistungen erhalten, auf mehr als 12 Monate, so erhält die/der betreffende RegionalleiterIn für jeden weiteren vollen Monat 80 € als Ausgleichsprämie. Die Regelungen im Satz 1 gelten auch für Zeiten, in denen sich GebietsleiterInnen in Elternzeit (einschließlich Mutterschutzzeiten bei Gebietsleiterinnen) oder Wehrdienst (Grundwehrdienst oder SoldatIn auf Zeit) befinden. Die Regelungen für Elternzeit oder Wehrdienst nach Satz 2 sind jeweils auf zwei Jahre pro GebietsleiterIn begrenzt.

(7) Die Ausgleichsprämien werden auf Antrag der/des Regionalleiter(in/s) mit der Jahresschlussabrechnung gemäß § 24 gezahlt. Der Antrag ist bis spätestens zum 28.02. des dem Vertriebsjahr folgenden Jahres zu stellen.

*) Für die Berechnung werden pro Monat 22 Arbeitstage zugrunde gelegt.

§ 20 Nachhaltigkeitssprämie

(1) RegionalleiterInnen erhalten eine Nachhaltigkeitssprämie, wenn mindestens 95 % der gewerteten Neuaufnahmen zum Zeitpunkt der Jahresschlussabrechnung noch Mitglieder der KKH sind.

(2) Der Jahreswert der Nachhaltigkeitssprämie beträgt 2.060,40 €.

§ 21 Führungsprämie

(1) RegionalleiterInnen erhalten bezogen auf den prozentualen Anteil der GebietsleiterInnen ihres Regionalbereiches, die ihr Ziel erreicht oder überschritten

haben (ZEG mindestens 100 v. H.), eine Führungsprämie nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen.

(2) Der Jahreswert der Führungsprämie beträgt 2.317,95 €. Sie wird gewährt, wenn 60 v. H. *) der GebietsleiterInnen der Vertriebsregion ihr Ziel erreicht haben.

(3) Der Jahreswert der Prämie erhöht sich auf:

- 5.151,00 €, wenn 70 v. H.*) der GebietsleiterInnen der Vertriebsregion ihr Ziel erreicht haben,
- 7.726,50 €, wenn 80 v. H.*) der GebietsleiterInnen der Vertriebsregion ihr Ziel erreicht haben und auf,
- 10.302,00 €, wenn 90 v. H.*) der GebietsleiterInnen der Vertriebsregion ihr Ziel erreicht haben.

(4) Liegt der prozentuale Anteil der GebietsleiterInnen, die ihr Ziel erreicht haben unter 60 v. H. *), aber bei mindestens 50 v. H. *), so wird eine reduzierte Prämien in Höhe von 1.030,20 € gezahlt.

*) v. H. - Sätze bezogen auf die GebietsleiterInnen der Region, die mit Ziel arbeiten und die in dem betreffenden Vertriebsjahr einen ZEG von mindestens 100 v. H. erzielt haben. Die Erreichung eines reduzierten Jahreszieles wird dem vollen ZEG gleichgesetzt.

§ 22 Managementprämie

(1) Im Rahmen der Verantwortungsgemeinschaft mit den Service- und Regionalzentren des jeweiligen Regionalbereiches wird bei einem ZEG von 100 v. H.*) eine Managementprämie von jährlich 1.000 € gezahlt.

(2) Bei einer Über-/Unterschreitung des ZEG von 100 v. H. *) beträgt die Managementprämie 1.030,20 € x ZEG.

*) v. H. Satz = Summe der ZEG aller Service- und Regionalzentren, mit denen der Regionalbereich eine Verantwortungsgemeinschaft bildet, geteilt durch Anzahl dieser Zentren.

§ 23 Prämienabschlag

(1) RegionalleiterInnen erhalten einen zusatzversorgungsfähigen monatlichen Abschlag auf die Vertriebsprämien in Höhe von 50 v. H. der sich für den Monat ergebenden Vertriebsprämien gemäß § 19 Absatz 2 (1/12 der jeweiligen Vertriebsprämie x 50 v. H.).

(2) Sofern der ZEG eine(r/s) Regionalleiter(s/in) in einem Quartal unter dem ZEG von 50 v. H. oder in zwei Quartalen in Folge unter dem ZEG von 60 v. H. liegt, wird zur Vermeidung von Überzahlungen der Garantieabschlag nach Absatz 3 gezahlt. Steigt der ZEG anschließend in zwei aufeinander folgenden Quartalen auf über 75 v. H., so wird wieder der Abschlag nach Absatz 1 gezahlt, soweit keine Überzahlung mehr vorliegt. Maßgeblich ist der kumulierte ZEG im Trend.

(3) RegionalleiterInnen erhalten einen zusatzversorgungsfähigen garantierten monatlichen Abschlag auf die Prämien gemäß § 18 in Höhe von 700,00 €, der nicht zurückgefordert wird. Der zusatzversorgungsfähige monatliche Abschlag erhöht sich bei einer Region mit mindestens

- 15 GL auf 800 €,
- 17 GL auf 900 € und
- 19 GL auf 1.000 €.

Maßgeblich sind die freigegebenen Sollstellen einer Region.

§ 24 Jahresschlussabrechnung

(1) Nach Vorliegen aller für die Zielfeststellung erheblichen Daten, spätestens im Juli des auf das jeweilige Vertriebsjahr folgenden Jahres, erfolgt die endgültige Jahresschlussabrechnung.

(2) War die/der RegionalleiterIn nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn tätig, so werden gemäß § 18 Absatz 2 die Prämien anteilig gezahlt. Die/Der RegionalleiterIn erhält für jeden vollen Monat der RL-Tätigkeit 1/12 der Prämien gemäß den Maßgaben nach § 18 Absatz 1. Wird die Tätigkeit als RegionalleiterIn im Laufe eines Monats begonnen oder beendet, so zählt dieser Monat als voller Monat, wenn die Tätigkeit an mindestens 11 Arbeitstagen ausgeübt wurde. Für Zeiträume der Ausbildung werden keine Prämien gewährt. Das Gleiche gilt für Zeiträume in denen keine Gehalts- oder Gehaltsfortzahlung erfolgt.

(3) Für das betreffende Vertriebsjahr bereits geleistete Zahlungen im Rahmen der monatlichen Abschläge oder Zwischenabrechnungen werden verrechnet.

(4) Die die bisherigen Zahlungen übersteigenden Prämien werden ausgezahlt.

(5) Überzahlungen werden mit zustehenden Nachzahlungen oder Gehaltszahlungen verrechnet. Dies gilt insbesondere für die Verrechnung mit der Erfolgszulage nach § 16 KKH-TV für das jeweilige Vertriebsjahr. Danach noch verbleibende Überzahlungsbeträge erlöschen.

(6) Abweichend von Absatz 1 können bereits vor der Jahresschlussabrechnung Zwischenabrechnungen erfolgen. Bei Zwischenabrechnungen ist für die Vertriebs- und Führungsprämie der kumulierte ZEG-Trend zugrunde zu legen.

(7) Die Ausschlussfrist gemäß § 40a KKH-TV läuft ab Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Jahresschlussabrechnung für das jeweilige Vertriebsjahr erfolgt.

§ 25 Ausbildung/Einarbeitung zur/m RegionalleiterIn

(1) Die Dauer der Ausbildung/Einarbeitung zur/m RegionalleiterIn wird maßgeblich durch den vorangegangenen beruflichen Werdegang bestimmt.

(2) Die Ausbildung einer/s Angestellten, die/der fachfremd ist oder keine ausreichende Führungserfahrung besitzt und mit der Aufgabe einer/eines Regionalleiterin/Regionalleiters betraut werden soll, dauert in der Regel 12 Monate.

(3) Die Einarbeitungszeit beträgt in der Regel 18 bis 24 Monate.

§ 26 Vergütung bei der Ausbildung/Einarbeitung

(1) Angestellte, die bereits mit einer anderen Tätigkeit im Sinne der Anlage 5 zum KKH-TV betraut sind und zur/m RegionalleiterIn ausgebildet werden, behalten während der Ausbildung für diese Position die Bezüge aus der bisherigen Tätigkeit.

(2) Angestellte, die bisher als GebietsleiterIn tätig waren und dabei unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fielen, erhalten während der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn weiterhin ihre bisherige Vergütung. Für die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/In gelten die Regelungen des § 13 entsprechend.

(3) In Fällen der Absätze 1 und 2 gelten die Maßgaben nach Abschnitt II und IV nur insoweit, als sich nicht aus der Beibehaltung der bisherigen Vergütung zwangsläufig etwas anderes ergibt.

(4) Für die Zeit der Einarbeitung zur/m RegionalleiterIn erhalten die betreffenden Angestellten

- die Grundvergütung nach § 16,
- die vermögenswirksamen Leistungen nach § 17 und
- die Prämien nach § 18.

§ 27 Vergütung bei Übernahme einer weiteren Vertriebsregion

(1) Für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion erhält die/der RegionalleiterIn zum Ausgleich des damit verbundenen zusätzlichen Aufwandes einen zusatzversorgungsfähigen Pauschbetrag von 500 € für jeden vollen Monat der vorübergehenden Betreuung.

(2) Erreicht oder überschreitet die zusätzlich betreute Vertriebsregion ihr Jahresziel, wird nach Feststellung des ZEG ein weiterer zusatzversorgungsfähiger Pauschbetrag von 500 € für jeden vollen Monat der vorübergehenden Betreuung mit der Jahresschlussabrechnung nach § 24 nachgezahlt.

§ 28 Übernahme einer anderen Tätigkeit nach der Anlage 5 zum KKH-TV

(1) Übernimmt die/der RegionalleiterIn eine andere Tätigkeit, mit der sie/er unter den Anwendungsbereich der Anlage 5 zum KKH-TV fällt und ist die diesbezügliche Vergütung niedriger als die bisherige Vergütung, so erhält die/der Angestellte eine Verdienstsicherung nach Maßgabe der folgenden Regelungen. Nach der Übernahme einer solchen Tätigkeit gelten alle Regelungen des KKH-TV und seiner Anlagen. Die

Tätigkeit einer/eines Regionalleiter(in/s) ist vergleichbar mit einer Tätigkeit ab VG 09, soweit die/der Angestellte die erforderliche Eignung für die Übernahme der Aufgabe besitzt.

(2) Eine Verdienstsicherung erfolgt nicht, soweit die/der RegionalleiterIn die Übernahme durch in ihrem/seinem Verhalten liegenden wichtigen Grund ausgelöst hat oder die Übernahme auf eigenen Wunsch erfolgt.

(3) Als bisherige Vergütung der/des Regionalleiter(in/s) wird

- die Grundvergütung nach § 16 zum Übernahmzeitpunkt der neuen Tätigkeit und
- 1/12 der Prämien im Sinne des § 18 festgesetzt. Maßgeblich ist die letzte Jahresschlussabrechnung gemäß § 24.

(4) Als künftige Vergütungsbestandteile gelten

- die Grundvergütung nach § 12 des KKH-TV zum Übernahmzeitpunkt der neuen Tätigkeit und
- etwaige persönliche Zulagen nach der Anlage 5 zum KKH-TV zum Übernahmzeitpunkt der neuen Tätigkeit.

(5) Ist die künftige Vergütung gemäß Absatz 4 niedriger als die bisherige Grundvergütung nach § 16 zuzüglich dem garantierten monatlichen Abschlag nach § 23 Absatz 3, so erhält die/der Angestellte in Höhe der Differenz eine zusatzversorgungspflichtige Ausgleichszulage 1. Maßgeblich für die Feststellung der Differenz ist der Zeitpunkt der Übernahme der neuen Tätigkeit. Spätere dauerhafte Erhöhungen der Vergütung werden mit der Ausgleichszulage 1 verrechnet. Vorübergehende Erhöhungen werden für die Zeit der Gewährung angerechnet. Die Einstufung in die neue Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung der Fristen im § 32 KKH-TV. Soweit die Voraussetzungen vorliegen, gilt § 33 KKH-TV entsprechend.

(6) Hat die/der Angestellte ein über die Grundvergütung gemäß § 16 und die garantierten Abschlagszahlungen nach § 23 Absatz 3 hinausgehendes Einkommen im Sinne des Absatzes 3 erzielt und übersteigt dieses Einkommen das künftige monatliche Einkommen im Sinne des Absatzes 4, so erhält die/der Angestellte in Höhe der Differenz eine zusatzversorgungspflichtige Ausgleichszulage 2. Maßgeblich für die Feststellung der Differenz ist der Zeitpunkt der Übernahme der neuen Tätigkeit. Monatliche Ausgleichsbeträge unter 20 € können als Einmalzahlung gewährt werden.

(7) Die Zahlung von Erfolgs- und Leistungszulagen werden auf die Zahlung der Ausgleichszulage 2 angerechnet. Das gilt nicht für die Zulage nach § 16 KKH-TV.

(8) Die Ausgleichszulage 2 wird erstmals nach 6 Monaten um 25 v. H. gekürzt. Erfolgt die Übernahme der neuen Tätigkeit nicht zum 1. eines Monats, so beginnt die Frist mit Beginn des der Übernahme folgenden Monats. Anschließend erfolgen jeweils nach 6 Monaten weitere Kürzungen des Ausgangsbetrages um 25 v. H. Die Fristen nach den Sätzen 1 und 2 verlängern sich in entsprechender Anwendung des

§ 32 KKH-TV auf 12 Monate, wenn zum Zeitpunkt der Übernahme im Sinne des Absatzes 1 das Beschäftigungsverhältnis 15 Jahre besteht. Erhöhungen der Vergütung werden zunächst gemäß Absatz 5 Satz 3 mit der Ausgleichszulage 1, nach deren Abbau mit der Ausgleichszulage 2 verrechnet.

(9) Absatz 6 gilt nicht, wenn die Tätigkeit als RegionalleiterIn noch keine zwei Jahre ausgeübt wurde.

§ 29 Übernahme einer Tätigkeit als GebietsleiterIn

(1) Wechselt ein/e RegionalleiterIn in die Tätigkeit einer/eines Gebietsleiter(s/in), so erhält die/der betreffende Angestellte eine Verdienstsicherung nach Maßgabe der folgenden Regelungen.

(2) Eine Verdienstsicherung erfolgt nicht, soweit die/der RegionalleiterIn die Übernahme durch in ihrem/seinem Verhalten liegenden wichtigen Grund ausgelöst hat oder die Übernahme auf eigenen Wunsch erfolgt. Eine Verdienstsicherung unterbleibt ebenfalls, wenn die Tätigkeit als RegionalleiterIn noch keine zwei Jahre ausgeübt wurde.

(3) Die/Der Angestellte erhält eine zusatzversorgungspflichtige Ausgleichszulage. Die Höhe der Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen der Grundvergütung nach § 16 zuzüglich dem garantierten monatlichen Abschlag nach § 23 Absatz 3 zu der Grundvergütung nach § 5. Maßgeblich für die Feststellung der Differenz ist der Zeitpunkt der Übernahme der neuen Tätigkeit.

(4) Spätere dauerhafte Erhöhungen der Vergütung werden mit der Ausgleichszulage nach Absatz 3 verrechnet. Vorübergehende Erhöhungen werden für die Zeit der Gewährung angerechnet. Erfolgs- und Leistungszulagen bzw. Erfolgs- und Leistungsprämien einschließlich etwaiger Abschlagszahlungen, werden auf die Ausgleichszulage angerechnet. Das gilt nicht für die Zulage nach § 16 KKH-TV. Die Ausgleichszulage wird für die Dauer von 48 Monaten gezahlt.

(5) Der Auszahlungsbetrag der ersten Jahresschlussabrechnung als GebietsleiterIn darf die letzte Jahresschlussabrechnung nach § 24 um maximal 25 v. H. unterschreiten, es sei denn, der ZEG des/der Angestellten liegt unter 50 %.

(6) Die Ausgleichszulage wird auf die Prämien nach §§ 9 und 10 sowie auf die Grundvergütung angerechnet.

Abschnitt II - Gemeinsame Maßgaben

Für die GebietsleiterInnen sowie RegionalleiterInnen gelten der KKH-TV und seine Anlagen, soweit die Regelungen des KKH-TV und seine Anlagen mit den Regelungen dieses Tarifvertrages im Einklang stehen.

Alle im Widerspruch zu diesem Tarifvertrag stehenden Regelungen werden nachstehend mit den Regelungen (Maßgaben) benannt, die ersatzweise bzw.

ergänzend für die Angestellten dieses Tarifvertrages gelten. Sollte irrtümlich eine im Widerspruch stehende Regelung nicht angeführt sein, dann gilt dieser Tarifvertrag unmittelbar und abschließend. Die im Widerspruch stehenden Regelungen des KKH-TV und seine Anlagen werden in diesen Fällen sinngemäß angewendet, soweit sie dem Zweck dieses Tarifvertrages nicht zuwiderlaufen.

Für GebietsleiterInnen sowie RegionalleiterInnen gelten der KKH-TV und seine Anlagen mit folgenden Maßgaben:

I. Manteltarifvertrag

Maßgebliches Gehalt für tarifrechtliche Ansprüche der GebietsleiterInnen und RegionalleiterInnen dieses Tarifvertrages ist das Gehalt nach diesem Tarifvertrag, soweit dieser zur Anwendung kommt. Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten nicht:

- § 10 - Eingruppierung,
- § 11 - Bestandteile des Gehalts,
- § 12 - Grundvergütung,
- § 19 - Überstundenvergütung, Nachdienstzuschlag und Schichtzulage.

II. Anlagen zum KKH-TV

A. Nachstehende Anlagen gelten nicht:

Anlage 3 - Gehaltstabelle

B. Nachstehende Anlagen zum KKH-TV gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Anlage 5 zum KKH-TV

Die in der Anlage 5, Teil C zum KKH-TV für GebietsleiterInnen und RegionalleiterInnen getroffenen Regelungen gelten nur für solche Angestellte, die vor dem 01.01.2009 bereits als GebietsleiterInnen bzw. vor dem 01.01.2010 bereits als RegionalleiterInnen tätig waren und keinen Wechsel in den Geltungsbereich der Anlage 1 zum KKH-TV erklärt haben.

2. Anlage 6 zum KKH-TV

Soweit nach der Anlage 6 zum KKH-TV eine Vergütungsgruppe für die Erstattungsansprüche maßgeblich ist, entspricht die Vergütung der GebietsleiterInnen nach der Anlage 1 zum KKH-TV der Vergütungsgruppe 6 und die Vergütung der RegionalleiterInnen nach der Anlage 1 zum KKH-TV der Vergütungsgruppe 9.

Abschnitt III - Maßgaben für GebietsleiterInnen

I. Manteltarifvertrag

Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten mit folgenden Maßgaben:

§ 16 Erfolgsszulage

Neben der Grundvergütung werden die Prämien nach Teil B §§ 9 und 10 der Anlage 1 zum KKH-TV wie folgt zur Ermittlung der Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV berücksichtigt:

- a) War die/der Angestellte das gesamte Jahr als GebietsleiterIn beschäftigt, wird 1/12 der Summe der für das Vertriebsjahr gezahlten Prämien gezahlt, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem die Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV gezahlt wird.
- b) War die/der Angestellte nicht das gesamte Jahr als GebietsleiterIn beschäftigt, wird die Summe der gezahlten Prämien, die für das Vertriebsjahr, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem die Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV gezahlt wird, durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als GebietsleiterIn tätig war. Der sich ergebende Betrag wird für die Ermittlung der Erfolgsszulage nach § 16 KKH-TV berücksichtigt.

§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.

Für die Ermittlung des Zuschusses werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämie,
- die vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe des § 21 Absatz 5 Satz 3 KKH-TV.

Referenzzeitraum für die Prämien sind bei den Zuschüssen die letzten drei Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

Für Angestellte, die nach dem 31.12.2008 aus der Anlage 5 zum KKH-TV in den Geltungsbereich der Anlage 1 zum KKH-TV wechseln und für die es im Geltungsbereich dieser Anlage noch keine monatliche Prämienabrechnung gibt, wird statt der Vergütungsbestandteile nach Teil B §§ 9 und 10 der Anlage 1 zum KKH-TV das durchschnittliche Monatseinkommen des Vorjahres berücksichtigt.

§ 22 Bezüge beim Ableben eines Angestellten

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten drei Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

§ 23 Sonderzahlungen

Das maßgebliche Bruttogehalt nach Absatz 2 beträgt 3.386,57 €.

§ 24 Jubiläumszuwendungen

Das maßgebliche Bruttogehalt nach Satz 1 beträgt 3.386,57 €.

§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen

1. Bei GebietsleiterInnen werden im Falle von unbezahltem Urlaub die Grundvergütung nach Teil B § 5 und die Zielprämien nach § 10 der Anlage 1 zum KKH-TV nach § 28 Absatz 4 Satz 3 gekürzt.

2. Für die Zeit eines unbezahlten Urlaubs wird die Home Office-Pauschale nicht gezahlt.

§ 30 Urlaubsabgeltung

Für die Urlaubsabgeltung werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

§ 31 a Beruf und Pflege

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien,
- die Zielprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

§ 31 b Tarifliche Elternzeit

Im § 31 b Absatz 4 des Manteltarifvertrages wird die Erläuterung des Begriffes "Entgelt TZ" wie folgt konkreter gefasst:

"Entgelt TZ = Differenz zwischen dem monatlichen Entgelt vor Elternzeit und dem monatlichem Entgelt, für Teilbeschäftigung in der tariflichen Elternzeit ohne die Aufstockung."

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien,
- die Zielprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

Die Regelungen des § 34 Absatz 3 gelten für GebietsleiterInnen mit der Maßgabe, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung die Grundvergütung nach Teil B § 5 der Anlage 1 zum KKH-TV in dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt wird. Das Jahresziel wird in diesen Fällen entsprechend angepasst.

§ 38a Vorschüsse und Unterstützungen

Für die Ermittlung werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien,
- die Zielprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

§ 39 e Gleitender Übergang in den Ruhestand

Für die Ermittlung der Bezüge werden folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämien,
- die Zielprämien.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

II. Anlagen zum KKH-TV

Nachstehende Anlagen zum KKH-TV gelten mit folgenden Maßgaben:

Anlage 8 zum KKH-TV

Basis für alle gehaltsabhängigen Leistungen bei GebietsleiterInnen sind folgende Vergütungsbestandteile:

- die Grundvergütung,
- die Grund- und Sprungprämien,
- die Nachhaltigkeitsprämie.

Referenzzeitraum für die Prämien sind die letzten 12 Kalendermonate, ohne Zeiten des unbezahlten Urlaubs.

Für Angestellte, die nach dem 31.12.2008 aus der Anlage 5 zum KKH-TV in den Geltungsbereich der Anlage 1 zum KKH-TV wechseln und für die es im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages noch keine Prämienabrechnung gibt, wird statt der oben genannten Vergütung das durchschnittliche Monatseinkommen des Vorjahres berücksichtigt.

Abschnitt IV - Maßgaben für RegionalleiterInnen

I. Manteltarifvertrag

Nachstehende Regelungen des Manteltarifvertrages gelten mit folgenden Maßgaben:

§ 16 Erfolgzulage

Bezüge im Sinne des § 16 KKH-TV sind

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach

Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV .

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen.

Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.

Bezüge im Sinne des § 21 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV,
- b) die vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe des § 21 Absatz 5 Satz 3 des KKH-TV und
- c) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen.

Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 22 Bezüge beim Ableben eines Angestellten

Bezüge im Sinne des § 22 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18, der Anlage 1 zum KKH-TV ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen. Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 23 Sonderzahlungen

Bezüge im Sinne des § 23 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen. Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 24 Jubiläumszuwendungen

Bezüge im Sinne des § 24 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen. Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen

Bezüge im Sinne des § 28 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen. Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 30 Urlaubsabgeltung

Bezüge im Sinne des § 30 KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen. Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 31 a Beruf und Pflege

Der monatliche Aufstockungsbetrag gemäß § 31 a Absatz 3 wird aus folgenden Gehaltsbestandteilen ermittelt:

- a) der Grundvergütung gemäß Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien gemäß Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV, die zuletzt vor Beginn der Familienpflegezeit vorgenommen wurde.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind die tarifierten Prämien (Normprämien) gemäß Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn gemeint), wird die Summe der gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV gezahlten Prämien durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war.

§ 31 b Tarifliche Elternzeit

Der monatliche Aufstockungsetrag gemäß § 31b Absatz 4 wird aus folgenden Gehaltsbestandteilen ermittelt.

- a) der Grundvergütung gemäß Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien gemäß Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV, die zuletzt vor Beginn der tariflichen Elternzeit vorgenommen wurde.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind die tarifierten Prämien (Normprämien) gemäß Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn gemeint), wird die Summe der gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV gezahlten Prämien durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war.

§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

1. Bei RegionalleiterInnen werden im Falle des § 34 Absatz 2 zum KKH-TV zur Zahlung angeordnete Abschläge nach Teil C § 23 der Anlage 1 zum KKH-TV nicht zurückgefordert.

2. Die Regelungen des § 34 Absatz 3 KKH-TV gelten für RegionalleiterInnen mit der Maßgabe, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV, die Abschläge nach § 23 sowie die Prämien nach § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV in dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt werden.

§ 38 a Vorschüsse und Unterstützungen

Bezüge im Sinne des § 38 a KKH-TV sind:

- a) die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV, ggf. einschließlich der Prämien für die vorübergehende Betreuung einer zweiten Vertriebsregion nach Teil C § 27 der Anlage 1 zum KKH-TV.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum Regionalleiter/in gemeint), wird die Summe der gezahlten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war. Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung nach Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind anstelle der Prämien des vorangegangenen Vertriebsjahres die tarifierten Prämien (Normprämien) nach Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

Soweit sich die/der Angestellte zu den maßgeblichen Zeitpunkten in der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn befand, sind die Bezüge gemäß Buchstabe a bzw. gemäß Teil C § 26 der Anlage 1 zum KKH-TV als die bisherigen Bezüge zu berücksichtigen.

Die sich ergebenden Beträge werden für die Ermittlung der Zahlungen berücksichtigt.

§ 39 e Gleitender Übergang in den Ruhestand

Der monatliche Betrag gemäß § 39 e Absatz 5 wird aus folgenden Gehaltsbestandteilen ermittelt.

- a) der Grundvergütung gemäß Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV und
- b) 1/12 der Prämien gemäß Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV.

Maßgeblich ist die Jahresschlussabrechnung gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV, die zuletzt vor Beginn des gleitenden Übergangs in den Ruhestand vorgenommen wurde.

Liegt noch keine Jahresschlussabrechnung vor, so sind die tarifierten Prämien (Normprämien) gemäß Teil C §§ 19 Absatz 2, 20 Absatz 2, 21 Absatz 2 und 22 Absatz 1 der Anlage 1 zum KKH-TV maßgeblich.

War die/der Angestellte nicht das gesamte Vertriebsjahr als RegionalleiterIn beschäftigt (damit sind auch Zeiträume ohne Gehaltszahlungen oder Gehaltsfortzahlungen bzw. die Zeit der Ausbildung zur/zum RegionalleiterIn gemeint), wird die Summe der gemäß Teil C § 24 der Anlage 1 zum KKH-TV gezahlten Prämien durch die Anzahl der Monate geteilt, die die/der Angestellte als RegionalleiterIn tätig war.

II. Anlagen zum KKH-TV

Nachstehende Anlagen zum KKH-TV gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Anlage 5 zum KKH-TV

Die Tätigkeit einer/eines Regionalleiter(in/s), die/der unter die Regelungen der Anlage 1 zum KKH-TV fällt, ist vergleichbar mit einer Tätigkeit ab VG 09 der Anlage 5 zum KKH-TV, soweit die/der Angestellte die erforderliche Eignung für die Übernahme der Aufgabe besitzt.

2. Anlage 8 zum KKH-TV

Basis für alle gehaltsabhängigen Leistungen bei RegionalleiterInnen ist die Grundvergütung nach Teil C § 16 der Anlage 1 zum KKH-TV sowie 1/12 der im vergangenen Vertriebsjahr erarbeiteten Prämien nach Teil C § 18 der Anlage 1 zum KKH-TV. Bei einem kürzeren Einsatz als RegionalleiterIn wird die Summe der gezahlten Prämien durch die Anzahl der Monate geteilt, in denen die Tätigkeit als GebietsleiterIn ausgeübt wurde.

Für RegionalleiterInnen, die nach dem 31.12.2009 aus der Anlage 5 zum KKH-TV in den Geltungsbereich der Anlage 1 zum KKH-TV wechseln und für die es im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages noch keine Jahresschlussabrechnung gibt, wird statt der oben genannten Vergütung das durchschnittliche Monatseinkommen des Vorjahres berücksichtigt.

Abschnitt V. – Inkrafttreten

Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30.06.2015 gekündigt werden.

Zusatzvereinbarungen zur Anlage 1 zum KKH-TV in der Fassung vom 01.01.2013

Die Tarifpartner verpflichten sich, auf Wunsch einer Partei unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen, wenn

1. sich das neue Vergütungssystem in der Praxis nicht bewähren sollte,
2. wirtschaftliche, politische, rechtliche oder organisatorische Entwicklungen Änderungen des neuen Vergütungssystems erfordern.