

**Lesefassung (unverbindlich)**

## **Bundesmanteltarifvertrag**

in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 25. Oktober 2024  
für die Beschäftigten bei Mitgliedern der Paritätischen Tarifgemeinschaft  
PTG (M-TV Parität Bund)

**gültig ab 1. Januar 2025**

Zwischen dem

**Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. – Arbeitgeberverband – (PTG),**  
vertreten durch den Vorstand, einerseits

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),**  
vertreten durch den Bundesvorstand, andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Geltungsbereich</b> .....	3	<b>§ 25 Berechnung der Entgelt-</b>	
<b>§ 2 Arbeitsvertrag</b> .....	3	<b>fortzahlung</b> .....	17
<b>§ 3 Probezeit</b> .....	4	<b>§ 26 Entgelt im Krankheitsfall</b> .....	17
<b>§ 4 Ärztliche Untersuchung</b> .....	4	<b>§ 27 Vermögenswirksame Leistungen</b>	18
<b>§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten</b> .	4	<b>§ 28 Sterbegeld</b> .....	19
<b>§ 6 Belohnungen und Geschenke</b> .....	4	<b>§ 29 Berechnung und Auszahlung</b>	
<b>§ 7 Nebentätigkeit</b> .....	4	<b>des Arbeitsentgelts</b> .....	19
<b>§ 8 Personalakte</b> .....	5	<b>§ 30 Erholungsurlaub</b> .....	20
<b>§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit</b> .....	5	<b>§ 31 Zusatzurlaub</b> .....	21
<b>§ 10 Arbeitszeit Rettungsdienst</b> .....	6	<b>§ 32 Arbeitsbefreiung</b> .....	21
<b>§ 11 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</b> ....	8	<b>§ 33 Sonderurlaub</b> .....	22
<b>§ 12 Sonderformen der Arbeit</b> .....	8	<b>§ 34 Unbezahlte Freistellung</b> .....	23
<b>§ 13 Ausgleich für Sonderformen</b>		<b>§ 35 Qualifizierung, Fort- und</b>	
<b>der Arbeit</b> .....	9	<b>Weiterbildung</b> .....	23
<b>§ 14 Bereitschaftsdienst</b> .....	10	<b>§ 36 Schutz- und Berufskleidung</b> .....	24
<b>§ 15 Rufbereitschaft</b> .....	10	<b>§ 37 Beendigung des Arbeits-</b>	
<b>§ 16 Entgelt für Bereitschaftsdienst</b>		<b>verhältnisses durch Erreichung</b>	
<b>und Rufbereitschaft</b> .....	11	<b>einer Altersgrenze,</b>	
<b>§ 17 Teilzeitbeschäftigung</b> .....	11	<b>Weiterbeschäftigung</b> .....	24
<b>§ 18 Arbeitsversäumnis</b> .....	11	<b>§ 38 Beendigung des Arbeits-</b>	
<b>§ 19 Eingruppierung</b> .....	12	<b>verhältnisses wegen</b>	
<b>§ 20 Vorübergehende Übertragung</b>		<b>verminderter Erwerbsfähigkeit</b> ....	25
<b>einer höherwertigen Tätigkeit</b> .....	13	<b>§ 39 Kündigung des</b>	
<b>§ 21 Tabellenentgelt</b> .....	13	<b>Arbeitsverhältnisses</b> .....	26
<b>§ 22 Stufen der Entgelttabelle</b> .....	14	<b>§ 40 Zeugnis</b> .....	26
<b>§ 23 Allgemeine Regelung</b>		<b>§ 41 Ausschlussfrist</b> .....	26
<b>zu den Stufen</b> .....	14	<b>§ 42 Anwendung weiterer</b>	
<b>§ 24 Jahressonderzahlung</b> .....	16	<b>Tarifverträge</b> .....	27
		<b>§ 43 Übergangsvorschriften</b> .....	27
		<b>§ 44 Inkrafttreten</b> .....	27

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen des Paritätischen Bundesmanteltarifvertrages (M-TV Parität Bund) gelten für alle tarifgebundenen Mitglieder der Paritätischen Tarifgemeinschaft und den mit ihnen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, folgend als Beschäftigte bezeichnet, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Der M-TV Parität Bund gilt räumlich für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein sowie für rechtlich unselbständige Zweigbetriebe in anderen Bundesländern, wenn der Hauptsitz des Mitglieds der Paritätischen Tarifgemeinschaft im Geltungsbereich liegt.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Die Tarifparteien verpflichten sich, unverzüglich in Tarifverhandlungen über die Erweiterung des räumlichen Geltungsbereiches auf weitere Bundesländer einzutreten, sofern eine der Tarifparteien dazu auffordert.*

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
  - a. Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b. Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind, so wie Studien- und Berufspraktikantinnen und -praktikanten,
  - c. Maßnahmeteilnehmende und Beschäftigte im Rahmen von Beschäftigungsförderungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III (Arbeitsförderung) oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
  - d. geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (sog. kurzfristig Beschäftigte),
  - e. Personen, die im Rahmen des Gesetzes in Freiwilligendiensten beschäftigt werden.

## § 2 Arbeitsvertrag

- (1) <sup>1</sup>Für jedes Arbeitsverhältnis wird ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung. <sup>3</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu dem-/derselben Arbeitgeber\*in dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>4</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (2) <sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, anzurechnende Beschäftigungs- und Vorbeschäftigungszeiten, die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und der Beschäftigungsort bzw. die Beschäftigungsstelle anzugeben. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt § 2 Abs. 5 Nachweisgesetz.

- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Ein Verzicht auf die Schriftform ist ausgeschlossen. <sup>3</sup>Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### **§ 3 Probezeit**

<sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in dem Ausbildungsbetrieb entfällt die Probezeit.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

<sup>1</sup>Der/Die Arbeitgeber\*in kann bei begründeter Veranlassung durch eine\*n von ihr/ihm auszuwählende/n Ärztin/Arzt feststellen lassen, ob die/der Beschäftigte arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist, es sei denn, die Betriebsparteien haben sich auf eine andere Arztauswahl verständigt. <sup>2</sup>Die Auswahl der Ärztin/des Arztes muss sachlich begründet sein. <sup>3</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der/dem Beschäftigten bekannt zu geben. <sup>4</sup>Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der/die Arbeitgeber\*in.

### **§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten**

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

### **§ 6 Belohnungen und Geschenke**

- (1) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.
- (2) Bezüglich Sachzuwendungen von geringem Wert, die reinen Höflichkeitscharakter haben oder im geschäftlichen bzw. gesellschaftlichen Umgang allgemein üblich sind, kann auf betrieblicher Ebene abgewichen werden.
- (3) Werden den Beschäftigten Vergünstigungen angeboten, die über Zuwendungen im Sinne von Absatz 2 hinausgehen, so haben sie dies dem/der Arbeitgeber\*in unverzüglich anzuzeigen.

### **§ 7 Nebentätigkeit**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem/ihrer Arbeitgeber\*in rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen.

- (2) Der/Die Arbeitgeber\*in kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) Ergibt sich bei Nebentätigkeiten, die nicht gegen Entgelt ausgeübt werden, ein Interessenkonflikt mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, soll die/der Beschäftigte dies ihrem/ihrer Arbeitgeber\*in rechtzeitig schriftlich anzeigen.

## § 8 Personalakte

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. <sup>2</sup>Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person wahrnehmen lassen. <sup>3</sup>Sie erhalten Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte.

## § 9 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

<sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

<sup>3</sup>Auf Grundlage mit ver.di abgeschlossener ergänzender jeweiliger regionaler Entgelttarifverträge kann eine kürzere durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit geregelt werden.

<sup>4</sup>Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage soll die Verteilung der Arbeitszeit derart erfolgen, dass der/dem Beschäftigten zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage innerhalb von vier Wochen ermöglicht werden. <sup>5</sup>Diese sind im Dienstplan entsprechend auszuweisen.

<sup>6</sup>Die für die Beschäftigten geltende Lage und Dauer der Arbeitszeit, auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betrifft, wird auf betrieblicher Ebene festgelegt.

<sup>7</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. <sup>2</sup>Durch betriebliche Regelung kann abweichend von Satz 1 für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 25 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechend Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

<sup>3</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Arbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht, gilt abweichend von Satz 1:

Für jeden innerhalb einer Woche auf einen Werktag fallenden Wochenfeiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember vermindert sich in dieser Woche die arbeitsvertraglich wöchentlich geschuldete Arbeitszeit im Verhältnis der Anzahl der Feiertage zur Anzahl der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitstage pro Woche. <sup>4</sup>Eine Verringerung erfolgt nicht für Beschäftigte, die regelmäßig an dem Wochentag, auf welchen der Wochenfeiertag fällt, nicht arbeiten.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4

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

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen Arbeitsplatz bzw. Arbeitsstelle. <sup>2</sup>Rüst-, Umkleide- und erforderliche Wegezeit ist vergütungspflichtige Arbeitszeit.
- (7) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die erforderliche Reisezeit als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde und ein Einsatz für die verbleibende Zeit durch den/die Arbeitgeber\*in nicht erfolgt. <sup>3</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

## § 10 Arbeitszeit Rettungsdienst

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.
- (2) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 ArbZG abgewichen werden. <sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a ArbZG findet keine Anwendung. <sup>3</sup>Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 3 verlängert ist.

- (3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich, zuzüglich der tarifvertraglich geregelten Umkleide- und Übergabezeiten, auf durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich, ab dem 01. Januar 2026 durchschnittlich 43 Stunden wöchentlich und ab dem 01. Januar 2028 durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. <sup>2</sup>Im Einvernehmen der Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen Landesgliederungen der Tarifvertragsparteien (Landestarifgemeinschaft, Landesbezirk) Regelungen getroffen werden, die eine Anwendung von Satz 1 nur bezogen auf bestimmte Teile der regelmäßigen Arbeitszeit vorsehen sowie bestimmen, dass die unterschiedlich verlängerten regelmäßigen Teilarbeitszeiten zum Zwecke ihrer Saldierung zueinander faktorisiert werden.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können verlangen, dass der/die Arbeitgeber\*in eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 3 einschließlich Nachtschichten nicht mehr anordnen kann; das Direktionsrecht wird dahingehend eingeschränkt. <sup>2</sup>Dies kann frühestens ab dem Monat, in dem die/der Beschäftigte die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt, mit einer Frist von 3 Monaten zum Beginn eines Monats in Textform beantragt werden. <sup>3</sup>Der/Die Arbeitgeber\*in kann das Verlangen nach den Sätzen 1 und 2 spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn in Textform ablehnen, soweit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>4</sup>Die Ablehnung muss die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe benennen. <sup>5</sup>Ein dringender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Umsetzung des Verlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt, unverhältnismäßige Kosten verursacht oder die erforderliche Dienstplanbesetzung nicht mehr gewährleistet. <sup>6</sup>Nach dieser Regelung gestellte Verlangen können durch die/den Beschäftigte/n mit einer Frist von drei Monaten zum Beginn eines Monats in Textform widerrufen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 1:

1. *Im Einvernehmen ist auch bei Genehmigung des Verlangens nach Absatz 4 Satz 1 das Leisten von Nachtschichten möglich.*
  2. *Die Möglichkeit, die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden nach Absatz 3 anzuordnen, bleibt auch bei Genehmigung des Verlangens nach Absatz 4 Satz 1 durch den/die Arbeitgeber\*in bestehen.*
  3. *Absatz 4 gilt nur für Beschäftigte, die im Rahmen der verlängerten Arbeitszeit nach Absatz 3 tätig sind.*
- (5) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte, für die/den gemäß Absatz 3 eine von Absatz 1 abweichende verlängerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeordnet oder mit der/dem eine solche vertraglich vereinbart ist, erhält für jede innerhalb derer geleistete dienstplanmäßige Schicht, sofern diese mindestens sechs Stunden (ohne Pause) beträgt, EUR 12,00 (Dienstpauschale). <sup>2</sup>Die Dienstpauschale nach Satz 1 beträgt ab dem 01.01.2026 EUR 10,00.

Protokollerklärungen zu Absatz 5:

*Absatz 5 gilt nur für Beschäftigte, die im Rahmen der verlängerten Arbeitszeit nach Absatz 3 tätig sind.*

**§ 11 Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Im Übrigen gilt § 9 Abs. 3 Satz 3. <sup>3</sup>§ 13 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

**§ 12 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Kalendermonats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.  
<sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens drei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Kalendermonat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem/der Arbeitgeber\*in anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom/von der Arbeitgeber\*in mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.



- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Überstunden sind die auf Anordnung des/der Arbeitgeber\*in geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des laufenden Kalendermonats ausgeglichen werden.

### § 13 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben ihrem/seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde bezogen auf das Stundenentgelt gem. § 21 Abs. 3

- a) für Überstunden **25 v. H.**
- b) für Nachtarbeit **25 v. H.**
- c) für Arbeit an Sonntagen **25 v. H.**
- d) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen
  - mit Freizeitausgleich **35 v. H.**
  - ohne Freizeitausgleich **135 v. H.**
- e) für Arbeit am 24. und 31. Dezember
  - ab 06:00 Uhr **35 v. H.**
  - ab 14:00 Uhr **50 v. H.**
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr
  - soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt **20 v. H.**
  - im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit **10 v. H.**

<sup>2</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (2) Beschäftigte, die Schicht- und Wechselschicht leisten, erhalten neben ihrem Entgelt entsprechende Zulagen, deren Höhe in ergänzenden regionalen Tarifverträgen bestimmt wird.

## § 14 Bereitschaftsdienst

- (1) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom/von dem/der Arbeitgeber\*in bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (2) Der/Die Arbeitgeber\*in darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, durchschnittlich aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 v. H. beträgt.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich einschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen.
- (4) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung sowie der Einwilligung der/des Beschäftigten von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (5) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist.
- (6) Die Zeiten des Bereitschaftsdienstes werden bei der Ermittlung der täglichen zulässigen Höchstarbeitszeit sowie bei der Einhaltung der Ruhezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt.

## § 15 Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der/des Arbeitgeber\*in außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

- (2) <sup>1</sup>Der/Die Arbeitgeber\*in darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

## **§ 16 Entgelt für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

- (1) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 35 Prozent als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns bleibt unberührt. <sup>3</sup>Zusätzlich wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden mit weiteren 15 v. H. als Arbeitszeit bewertet.
- (2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden weitere Zeitzuschläge nicht gezahlt.
- (3) Das Entgelt für die zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach dem tariflichen Stundenentgelt gemäß § 21 Abs. 3.
- (4) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Zusätzlich wird für innerhalb der Rufbereitschaft abgerufene und außerhalb des gewählten Aufenthaltsortes erbrachte Arbeitsleistungen die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mit dem vereinbarten Stundenentgelt vergütet. <sup>3</sup>Die Zeit des Einsatzes ist auf jeweils eine volle Stunde aufzurunden.
- (5) <sup>1</sup>Das Bereitschafts- und Rufbereitschaftsentgelt kann nach Faktorisierung im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Die Abgeltung kann auf Antrag der/des Beschäftigten in Stunden oder Tagen erfolgen soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

## **§ 17 Teilzeitbeschäftigung**

Der/Die Arbeitgeber\*in hat den Beschäftigten die Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu ermöglichen.

## **§ 18 Arbeitsversäumnis**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem/der Arbeitgeber\*in ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Für den Fall der Arbeitsversäumnis wegen Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. <sup>3</sup>Die/Der Arbeitgeber\*in ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit

länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (3) <sup>1</sup>Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gilt nicht für Beschäftigte, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. <sup>2</sup>Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 2 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 2 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

## § 19 Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der mit ver.di abgeschlossenen ergänzenden, regionalen Tarifverträge. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

<sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

<sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

<sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

- (3) <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. <sup>3</sup>Eine Anforderung im Sinne des Absatzes 2, Sätze 2 und 3, ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (4) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung. <sup>3</sup>Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

## **§ 20 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat zusammenhängend ausgeübt, erhalten sie rückwirkend für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

### Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 1:

*Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.*

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 23 Absatz 5 ergeben hätte.

## **§ 21 Tabellenentgelt**

- (1) Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt gemäß den Entgelttabellen entsprechend der mit ver.di abgeschlossenen ergänzenden regionalen Tarifverträge.
- (2) Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (3) <sup>1</sup>Ein Stundenentgelt errechnet sich aus dem Quotienten des monatlichen Tabellenentgeltes und einem Divisor errechnet aus der Wochenstundenzahl multipliziert mit 4,348 Wochen pro Monat. <sup>2</sup>Durch mit ver.di abgeschlossene ergänzende regionale Entgelttarifverträge können weitere Entgeltbestandteile in die Berechnung nach Satz 1 einbezogen werden.

### Beispielrechnung zu Absatz 3 Satz 1:

*Bei 39 Stunden durchschnittliche Wochenarbeitszeit: 39 Stunden multipliziert mit 4,348 Wochen pro Monat = 169,572 Stunden pro Monat.*

## § 22 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung wird die/der Beschäftigte grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der/die Arbeitgeber\*in bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>4</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- (3) Die/Der Beschäftigte hat bei Einstellung die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist nachzuweisen.
- (4) Die/Der Beschäftigte erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrer/seinem Arbeitgeber\*in (Stufenlaufzeit):
  - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (5) <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden.
  - <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe 6 können bis zu 20 v. H. zusätzlich erhalten.
  - <sup>3</sup>Beide Zulagen nach Satz 1 und 2 können befristet werden und gelten als Tabellenentgelt gemäß § 21. <sup>4</sup>Die Anwendung der Zulagen ist schriftlich im Rahmen des Arbeitsvertrages zu regeln.

## § 23 Allgemeine Regelung zu den Stufen

- (1) Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (3) <sup>1</sup>Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der/die Arbeitgeber\*in jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom/von der Arbeitgeber\*in und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. <sup>6</sup>Der/Die Arbeitgeber\*in entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.
- (4) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 22 Absatz 4 stehen gleich:
- a) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach 26 bis zu 26 Wochen,
  - b) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten einer Freistellung, bei denen die/der Arbeitgeber\*in vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einen Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- <sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der vor der Unterbrechung erreichten Stufe.
- (5) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung bis zu zwei Entgeltgruppen über der bisherigen Entgeltgruppe erfolgt eine stufengleiche Höhergruppierung. <sup>2</sup>Eine Mitnahme der Stufenlaufzeit erfolgt nicht. <sup>3</sup>Bei Eingruppierung von mehr als zwei Entgeltgruppen über der bisherigen Entgeltgruppe erfolgt die Höhergruppierung in die nächst niedrigere Entgeltstufe als die bisherige Entgeltstufe unter Mitnahme der Stufenlaufzeit. <sup>4</sup>Ist die Dauer der mitgenommenen Stufenlaufzeit eine längere als die der neuen Entgeltstufe und -gruppe, erfolgt die Höhergruppierung gem. der Sätze 1 und 2.
- (6) Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.

- (7) <sup>1</sup>Bei der Übernahme von Tätigkeiten, für die bisher keine einschlägigen Berufserfahrungen vorliegen und die zusätzlich eine Eingruppierung in eine Entgeltgruppe einer anderen Entgelttabelle zur Folge haben (Wechsel der Entgelttabelle), werden die Beschäftigten
- a) in der neuen Entgeltgruppe unter Mitnahme ihrer bisherigen Stufenlaufzeit der gleichen Stufe wie die ihrer bisherigen Entgeltgruppe zugeordnet, sofern für die neue Tätigkeit keine mindestens dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist;
  - b) entsprechend den Regelungen des § 22 einer Stufe zugeordnet, sofern für die neue Tätigkeit eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist. <sup>2</sup>In diesem Fall sind jedoch in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeiten bis zur Dauer von zwei Jahren anzuerkennen.

## § 24 Jahressonderzahlung

- (1) Die Beschäftigten, die am 1. November eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 85 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich zu zahlenden monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt.
- <sup>2</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
- (3) <sup>1</sup>Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgeltes hat.
- <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
- 1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wiederaufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
  - 2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.



- (4) <sup>1</sup>Die Jahreszuwendung wird mit dem Entgelt für den Monat November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) <sup>1</sup>Scheidet eine/ein Beschäftigte/r aufgrund des Bezugs einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus, und hat sie/er im laufenden Jahr Arbeitsleistung erbracht oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bezogen, erhält sie/er die Jahreszuwendung anteilig. <sup>2</sup>Bei Ausscheiden in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres erfolgt keine Kürzung. <sup>3</sup>Die Jahreszuwendung wird mit der letzten Entgeltzahlung fällig. <sup>4</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

### **§ 25 Berechnung der Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>Das gemäß der §§ 9 [Freistellung am 24. und 31. Dezember], 26 [Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall], 30 [Erholungsurlaub], 31 [Zusatzurlaub], 32 [Arbeitsbefreiung] und 33 [Sonderurlaub] fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, auf den die/der Beschäftigte in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Entgeltfortzahlungszeitraums Anspruch hatte.

<sup>2</sup>In die Berechnung fließen die Überstundenvergütungen und die Jahressonderzahlung nicht ein. <sup>3</sup>Bei Verdienstveränderungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Entgeltfortzahlungszeitraums eintreten, ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.

### **§ 26 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes und erfolgt in seiner Höhe nach § 25 dieses Tarifvertrages.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch besteht für die Dauer von bis zu sechs Wochen. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (3) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der/die Beschäftigte auf Antrag für den Zeitraum, für den ihm/ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss. <sup>2</sup>Als Antrag gilt die Bescheinigung des Sozialversicherungsträgers.

<sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn

- (a) der/die Beschäftigte Rente wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- (b) für den Zeitraum, für den die Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

- (4) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Dauer der Beschäftigungszeit gemäß § 39 Absatz 3 von mehr als
- (a) drei Jahren längstens für den Zeitraum von 12 Wochen,
  - (b) sieben Jahren längstens für den Zeitraum von 18 Wochen,
  - (c) fünfzehn Jahren längstens für den Zeitraum von 26 Wochen
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- <sup>2</sup>Maßgebend für die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses ist die Beschäftigungszeit zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit. <sup>3</sup>Vollenden Beschäftigte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit nach Satz 1 von mehr als drei, sieben bzw. 15 Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, als hätten sie die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet. <sup>4</sup>Beschäftigungszeit im Sinne dieses Paragraphen sind die Zeiten, die ununterbrochen bei dem Arbeitgeber und seinen Rechtsvorgängern zurückgelegt, bzw. anerkannt wurden.
- (5) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld des Sozialleistungsträgers und der aufgrund derselben Krankheit bis zum Anspruchsbeginn nach § 25 (Berechnung der Entgeltfortzahlung) zu leistenden Nettoentgeltfortzahlung gezahlt. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der ihnen bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

## § 27 Vermögenswirksame Leistungen

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der/dem Arbeitgeber\*in die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der/dem Arbeitgeber\*in ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 28 Sterbegeld

- (1) Beim Tod von Beschäftigten, die zur Zeit ihres Todes Entgelt oder Entgeltfortzahlung vom/von der Arbeitgeber\*in oder Mutterschaftsgeld bezogen haben, erhalten deren Erben ein Sterbegeld.
- (2) <sup>1</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für einen weiteren Monat das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen zzgl. der gem. § 21 zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile gemäß des jeweiligen mit ver.di abgeschlossenen regionalen Entgelttarifvertrags gewährt. <sup>2</sup>Abgeltungsansprüche aus verbliebenen Urlaubsansprüchen sind auf den Auszahlungsbetrag anzurechnen. <sup>3</sup>Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
- (3) Sind an die/den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (4) Die Zahlung an eine/n der nach Absatz 1 Berechtigte/n bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem/der Arbeitgeber\*in zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat schuldbefreiende Wirkung.

## § 29 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltansprüche der Beschäftigten bestimmen sich nach Maßgabe ergänzender mit ver.di abgeschlossener regionaler Entgelttarifverträge. <sup>2</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat.
- (2) Beschäftigte in Teilzeit erhalten, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt wird, das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Dabei wird jeder Tag mit 1/30 der Monatsvergütung berechnet. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete Arbeitsstunde das gemäß § 21 Absatz 4 berechnete Stundenentgelt zugrunde gelegt.
- (4) <sup>1</sup>Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt spätestens zum letzten Arbeitstag des laufenden Monats. <sup>2</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden in der Regel mit der übernächsten Entgeltzahlung, spätestens am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (5) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt bargeldlos auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto bei einem Geldinstitut innerhalb des SEPA-Raums.
- (6) Den Beschäftigten wird eine Abrechnung über ihre Vergütung zur Verfügung gestellt.

## § 30 Erholungsurlaub

- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 25.
- (2) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>2</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags gemäß § 44 Abs. 2 einen höheren Urlaubsanspruch haben, gilt ein Bestandsschutz. <sup>2</sup>Davon kann auf Grundlage eines mit ver.di abgeschlossenen Tarifvertrages abgewichen werden.
- (4) Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.
- (5) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. <sup>2</sup>Dabei soll eins der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen.
- (6) <sup>1</sup>Tritt während des Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit ein und zeigt die/der Beschäftigte dies durch eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich an, so werden die nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. <sup>2</sup>In der Regel ist die Bescheinigung in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen.
- (7) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. <sup>3</sup>Wenn dies aus Gründen, die nicht vom/von der Arbeitgeber\*in zu vertreten sind, nicht erfolgt, verfällt der Urlaubsanspruch, es sei denn, dass dies wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten nicht erfolgt ist.
- (8) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; gesetzliche Mindesturlaubsansprüche bleiben unberührt.
- (9) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- (10) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 29 Abs. 4 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### § 31 Zusatzurlaub

- (1) Die Beschäftigten erhalten Entlastungstage für Nachtarbeitsstunden, Schicht- und Wechselschichtarbeit (§ 12).
  - (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten für
    - a) geleistete Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr nach folgender Staffelung bei
      - 150 Nachtarbeitsstunden **1 Entlastungstag**,
      - 300 Nachtarbeitsstunden **2 Entlastungstage**,
      - 450 Nachtarbeitsstunden **3 Entlastungstage**,
      - 600 Nachtarbeitsstunden **4 Entlastungstage**,
    - b) je drei Monate Anspruch auf Wechselschichtzulage im Kalenderjahr **einen Entlastungstag**,
    - c) je fünf Monate Anspruch auf Schichtzulage im Kalenderjahr **einen Entlastungstag**.
- <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.
- <sup>3</sup>Entlastungstage sind innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Entstehung zu gewähren und zu nehmen.
- (3) Bei Anwendung des Absatz 2 Buchstabe a) werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

### § 32 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 25 dieses Tarifvertrages in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur folgende Anlässe:
    - a) schwere Erkrankung
      - aa) einer/eines nahen Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt oder einer/eines Lebenspartner\*in **1 Arbeitstag**;
      - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu **4 Arbeitstagen**;
      - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen bis zu **4 Arbeitstagen**
- im Kalenderjahr;

- b) Ärztliche Behandlung/Untersuchung von Beschäftigten oder Behandlungen aufgrund ärztlicher Verordnungen von Beschäftigten, wenn diese zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe cc) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt; im Fall des Doppelbuchstaben cc) ist der Ausfall der Betreuungsperson durch die/den Beschäftigte\*n schriftlich anzuzeigen.

<sup>3</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann die Anzeigepflicht konkretisiert werden. <sup>4</sup>Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe a) (schwere Erkrankung) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. <sup>5</sup>Eine Freistellung erfolgt nur dann, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung aufgrund des Ereignisses nicht möglich ist.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 25 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den/die Arbeitgeber\*in abzuführen.
- (3) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und den hierfür erforderlichen Sitzungen der Tarifkommissionen, die das Unternehmen betreffen, kann auf Anforderung von ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 dieses Tarifvertrages ohne zeitliche Begrenzung gewährt werden.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen und Gremiensitzungen kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu fünf Werktagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 25 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

### § 33 Sonderurlaub

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Sonderurlaubstage unter Fortzahlung des Entgelts nach § 25 aufgrund der nachfolgend genannten Anlässe im bezeichneten Umfang:
- a) Geburt eines eigenen Kindes, Niederkunft der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin sowie bei Adoption oder Aufnahme eines Kindes mit dauerhafter Fürsorgeverantwortung **1 Tag Sonderurlaub**,
- b) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils **2 Tage Sonderurlaub**,

- c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort **1 Tag Sonderurlaub**,
- d) Eigene Eheschließung **1 Tag Sonderurlaub**,
- e) Arbeitsjubiläum nach jeweils zehn Jahren Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber je **1 Tag Sonderurlaub**.

<sup>2</sup>Die Sonderurlaubstage sind innerhalb von drei Monaten ab dem Ereignis zu gewähren und zu nehmen.

### **§ 34 Unbezahlte Freistellung**

Die Beschäftigten können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes auf Antrag von der Arbeit freigestellt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

### **§ 35 Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber\*innen. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebs, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- (4) Die Qualifizierungsmaßnahme ist zu dokumentieren.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom/von der Arbeitgeber\*in veranlassten oder gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom/von der Arbeitgeber\*in getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (6) <sup>1</sup>Die Anrechnung der Fort- und Weiterbildungszeit als Arbeitszeit, einschließlich der erforderlichen Wegezeit, wird (arbeits-)täglich auf zehn Stunden begrenzt. <sup>2</sup>Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

### **§ 36 Schutz- und Berufskleidung**

- (1) <sup>1</sup>Soweit gesetzliche Bestimmungen das Tragen von Schutzkleidung erfordern, hat der/die Arbeitgeber\*in diese den Beschäftigten unentgeltlich und in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Dies gilt auch für sonstige Arbeits- oder Dienstkleidung. <sup>2</sup>Die Schutz-, Arbeits- oder Dienstkleidung ist von den Beschäftigten anzulegen. <sup>3</sup>Die Beschäftigten, die Schutz- oder Berufskleidung erhalten, haben diese ausschließlich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu tragen.
- (2) Die Kosten für Instandsetzung und Reinigung der Schutz-, Arbeits- oder Dienstkleidung trägt der/die Arbeitgeber\*in.

### **§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung einer Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind gehalten, den/die Arbeitgeber\*in frühestmöglich über die Beantragung einer Altersrente zu informieren. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat die/den Arbeitgeber\*in von der Zustellung des Rentenbescheids und dem darin festgestellten Renteneintrittsdatums unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (3) <sup>1</sup>Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.



## § 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den/die Arbeitgeber\*in von der Zustellung des Rentenbescheids und dem darin festgestellten Renteneintrittsdatums unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes, jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3.
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>2</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Absatz 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 4 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, an der Begutachtung mitzuwirken.

### § 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) bis zu einem Jahr **ein Monat zum Monatsschluss**,  
von mehr als einem Jahr **6 Wochen**,  
von mindestens 5 Jahren **3 Monate**,  
von mindestens 8 Jahren **4 Monate**,  
von mindestens 10 Jahren **5 Monate**,  
von mindestens 12 Jahren **6 Monate**  
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben/derselben Arbeitgeber\*in oder des jeweiligen Rechtsvorgängers im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie bis zu drei Jahren unterbrochen ist.

### § 40 Zeugnis

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

### § 41 Ausschlussfrist

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder von dem/der Arbeitgeber\*in in schriftlicher Form geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind oder einer abweichenden Ausschlussfrist unterliegen.

## **§ 42 Anwendung weiterer Tarifverträge**

<sup>1</sup>Die Regelungen der zum Zeitpunkt des Tarifeintritts eines Unternehmens geltenden oder sich in Nachwirkung befindenden ver.di-Tarifverträge sind in diesen Tarifvertrag und die regionalen ver.di-Entgelttarifverträge tariflich überzuleiten. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 gilt entsprechend.

## **§ 43 Übergangsvorschriften**

Zum Zeitpunkt des Tarifeintritts eines Unternehmens bereits bestehende betriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge bleiben bis zum Abschluss einer tariflichen Regelung unberührt.

## **§ 44 Inkrafttreten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt im jeweiligen räumlichen Geltungsbereich gemäß § 1 Absatz 2 zeitgleich mit dem Inkrafttreten der mit ver.di abgeschlossenen ergänzenden jeweiligen regionalen Entgelttarifverträge in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 3 können die Regelungen in den §§ 9 Absatz 1 Satz 2 bis 5, 13, 24, 30 und 31 einzeln gemäß der Frist in Absatz 3 gekündigt werden.