

Zwischen dem

**PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.**  
**Bergstraße 11**  
**99192 Nesse-Apfelstädt**  
**OT Neudietendorf**

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und**  
**Dienstleistungen (GÖD)**  
**Pelkovenstraße 51**  
**80992 München**

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

## **VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG**

vom 08. Dezember 2003, letztmalig geändert am 27. April 2018 geschlossen:

### **Inhaltsverzeichnis**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Vergütungsordnung
- § 3 Betriebliche Altersvorsorge
- § 4 Zuschläge und Zulagen
- § 5 Bereitschaftsdienst
- § 6 Zulagen und Prämien
- § 7 Zielvereinbarungen
- § 8 Entgeltgruppenjahre
- § 9 Besitzstandsregelung und Überforderungsklausel
- § 10 Schlichtung von Streitigkeiten
- § 11 Inkrafttreten und Laufzeit

Anlage 1 – Vergütungsgruppeneinteilung

Anlage 2 – Vergütungstabellen

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Der Tarifvertrag gilt

a) Räumlich: für den Freistaat Thüringen

b) Persönlich: für alle ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen und Angestellte), die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e.V. in einem Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Ausgenommen sind:

a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, ChefärztInnen;

b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Qualifizierung sowie Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. SchülerInnen in der Krankenpflege, ÄrztInnen im Praktikum, Auszubildende, Anlernlinge, VolontärInnen und PraktikantInnen; TeilnehmerInnen im Freiwilligendienst;

c) ArbeitnehmerInnen, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beschäftigt sind (kurzfristige Beschäftigung);

d) MitarbeiterInnen, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen;

e) ArbeitnehmerInnen, die Arbeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen.

## **§ 2 Vergütungsordnung**

(1) Die Vergütung besteht aus einer Grundvergütung (Jahresgehalt) und ist in 12 Monatsgehältern auszuzahlen. (Anlage 2)

(2) Zu den einzelnen Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppentabelle (Anlage 1) ist ein Oberbegriff formuliert. Diesem Oberbegriff sind Berufsgruppen zugeordnet. Die genannten Beispiele gelten als Richtbeispiele; sie begründen nur in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch auf entsprechende Eingruppierung.

(3) Zur Berechnung des Entgeltes für eine Arbeitsstunde wird das nach Absatz 1 festgelegte Grundgehalt (Monatsgehalt-Arbeitnehmerbrutto, 12 Monate, gerundet) durch die monatlichen Arbeitsstunden in Höhe von 173,92 Stunden und bei Teilzeitregelung anteilmäßig geteilt. Bei der Berechnung des Entgeltes je Arbeitsstunde werden Einmalzahlungen nicht berücksichtigt.

### § 3 Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersversorgung ist Gegenstand eines eigenständigen Tarifvertrages Betriebliche Altersvorsorge.

### § 4 Zuschläge und Zulagen

#### 4.1 Zeitzuschläge

(1) Der/die ArbeitnehmerIn erhält neben seiner/ihrer Vergütung (§ 2) Zeitzuschläge. Sie betragen von a) bis d) je vergüteter Stunde auf Basis des Tabellenentgeltes (Anlage 1):

a) für Überstunden	25 v. H.
b) für Arbeit an Sonntagen	25 v. H.
c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	35 v. H.
d) für Nachtarbeit	25 v. H.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) und c) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(3) Sämtliche Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 können dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(4) Die Höhe der Zulagen für die Arbeit an Sonntagen, an gesetzlichen Feiertagen und für Nachtarbeit kann durch Betriebsvereinbarung, auch in Form einer Pauschale festgelegt werden.

#### 4.2 Schichtzulage

ArbeitnehmerInnen, die ständig Schichtarbeit im Sinne des § 9 Absatz 6 RahmenTV leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 100 Euro brutto monatlich, bezogen auf ein Vollzeitverhältnis nach § 9 Absatz 1 RahmenTV. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Voraussetzung ist ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mind. 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat. Die zu leistenden Schichten müssen eine tägliche Zeitspanne von mind. 13 Stunden umfassen.

#### 4.3 Wechselschichtzulage

ArbeitnehmerInnen, die ständig Wechselschichtarbeit im Sinne des § 9 Absatz 6 RahmenTV leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von 200 Euro brutto monatlich, bezogen auf ein Vollzeitverhältnis nach § 9 Absatz 1 RahmenTV.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Die Zahlung der Wechselschichtzulage schließt die Zahlung der Schichtzulage für denselben Zeitraum aus.

## **§ 5 Bereitschaftsdienst**

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung werden Bereitschaftsdienstzeiten inklusive der geleisteten Arbeit zu 25 % als tarifliche Arbeitszeit gewertet.

Auf die nach Satz 1 gewertete tarifliche Arbeitszeit sind die Zuschlagszahlungen nach § 4, Punkt 4.1 anzuwenden.

## **§ 6 Zulagen und Prämien**

Zulagen und Prämien können nur in Höhe des dazu vom Unternehmen bereitgestellten Finanzvolumens gezahlt werden. Sie treten neben die bestehenden tarifvertraglichen Ansprüche und werden bei der Bewertung von Arbeitszeitkonten oder bei Zuschlägen nicht berücksichtigt.

Die im § 6 aufgeführten Zulagen nehmen nicht an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

### **6.1 Arbeitsmarktzulagen**

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann der/dem Beschäftigten zusätzlich zu dem ihr/ihm zustehenden Entgelt eine Zulage in Höhe von bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten widerrufen werden. Die Zulage kann befristet werden.

### **6.2 Funktionszulagen**

1) Übernimmt ein(e) ArbeitnehmerIn eine zusätzliche Aufgabe oder Funktion, so kann der Arbeitgeber eine Funktionszulage gewähren.

2) Die Funktionszulage wird für die Dauer der Übertragung der zusätzlichen Aufgabe oder Funktion gezahlt.

### **6.3 Leistungszulagen**

1) Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen überdurchschnittliche Leistungen zusätzlich zu vergüten. Eine Vergütung erfolgt nach dem Abschluss von persönlichen Zielvereinbarungen.

2) Leistungszulagen werden über einen gewissen Zeitraum bei schriftlicher Vereinbarung von besonderen Zielen gezahlt, wobei die Höhe der Leistungszulage des/der einzelnen ArbeitnehmerIn bis zu 25 % seiner/ihrer monatlichen Vergütung gemäß Vergütungsgruppe und Beschäftigungszeit betragen darf. Leistungszulagen können für höchstens ein Jahr gewährt werden. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist die erneute Gewährung möglich.

#### **6.4 Leistungsprämien**

Leistungsprämien können bei Erreichen besonderer, schriftlich zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber vereinbarter Arbeits- und Leistungsziele oder bei Erreichen besonderer Arbeitsergebnisse einzelner ArbeitnehmerInnen oder mehrerer MitarbeiterInnen eines definierten Arbeitsbereiches gewährt werden. Die Prämien werden grundsätzlich erst nach Erreichen des Zieles bzw. des besonderen Arbeitsergebnisses als Einmalzahlung geleistet.

#### **§ 7 Zielvereinbarungen**

ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber können Zielvereinbarungen abschließen. Diese sind Grundlage für Leistungszulagen und können Grundlage für Leistungsprämien sein. Zielvereinbarungen sollen folgenden Mindestregelungsgehalt haben:

- Geltungsbereich
- Bezeichnung des besonderen Ziels
- Benennung der Leistungskriterien/Zielvorgaben
- Bewertungs- und Abrechnungsregelungen
- Laufzeit
- Höhe und Zahlungsbedingungen der Leistungszulage bzw. der Leistungsprämie.

#### **§ 8 Entgeltgruppenjahre**

(1) Entgeltgruppenjahre nach Anlage 2 (Vergütungstabelle) sind die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegten Zeiten in der entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich der bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB anerkannten Zeiten der Berufsausübung.

(2) Zeiten, die bei anderen Arbeitgebern oder in einer anderen Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden sind, können bei der Einstufung angemessen berücksichtigt werden. Bei einer Höhergruppierung erfolgt die Einstufung mindestens in der Stufe, die dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Der/die ArbeitnehmerIn erhält von Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollnotiz:

In Abweichung von § 8 Absatz 2, Sätze 1 und 2 werden der/die ArbeitnehmerIn bei der Höhergruppierung vom Rettungsassistenten zum Notfallsanitäter der in der

bisherigen Vergütungsgruppe erreichten Stufe zugeordnet. Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(3) Elternzeit, nach Berechnung des Bundeselterngeld und -elternzeitgesetzes (BEEG) wird nicht auf die zurückgelegten Zeiten nach § 8 Absatz 1 (Stufenlaufzeit) angerechnet. Dies gilt nicht für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld und -elternzeitgesetz (BEEG).

*Protokollnotiz:*

*Diese Regelung kommt erstmals für ab den 01.07.2018 beim Arbeitgeber beantragte Elternzeit zur Anwendung.*

## **§ 9 Besitzstandsregelung und Überforderungsklausel**

*Protokollnotiz:*

*Bei Inanspruchnahme der Übergangsregelungen des § 9 VergütungsTV kommen die nachstehenden Bestimmungen für die PATT-Mitgliedsunternehmen zur Anwendung, deren Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband ab dem 01.07.2018 beginnt.*

*PATT-Mitgliedsunternehmen, die bereits zum 01.07.2018 Vollmitglied sind und nach den bisherigen Übergangsregelungen des § 9 VergütungsTV verfahren, wenden diese bis zur Auszahlung des vollen Tabellenentgeltes nach PATT-Tarifvertrag weiterhin an.*

Die Arbeitnehmer werden gemäß § 1 des Rahmen-/Vergütungstarifvertrages so in den PATT-Tarifvertrag übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich des PATT-Tarifvertrages tätig waren, nach diesen PATT-Vergütungstarifvertrag eingruppiert und eingestuft worden wären (Zeiten die bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB anerkannt worden sind, werden bei der Neueinstufung berücksichtigt).

### 9.1 Besitzstandsregelung

- (1) Soweit sich aus der Anwendung des PATT-Tarifvertrages ein niedrigeres Entgelt als nach den für den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn zum Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Unternehmen angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird eine monatliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages gezahlt (Besitzstand).
- (2) Die monatliche Ausgleichszulage wird als Differenzbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet.
- (3) Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12- fache der am Tag vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich ggf. dem Urlaubsgeld und des Weihnachtsgeldes/Sonderzahlung und weitere regelmäßig gewährter Zulagen.
- (4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens des PATT-Tarifvertrages zustehenden Monatsgehaltes ggf. zuzüglich von regelmäßig gewährten Zulagen gemäß § 6 des PATT-Vergütungstarifvertrages.

- (5) Ruht das Dienstverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der/die ArbeitnehmerIn im Monat vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.
- (6) Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens des PATT-Tarifvertrages die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn, reduziert sich seine/ihre Ausgleichszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Ausgleichszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Ausgleichszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages befristet verändert ist.
- (7) Die Ausgleichszulage wird solange gezahlt bis sie durch Höhergruppierungen, Stufensteigerungen und Tarifsteigerungen aufgezehrt wird.

## 9.2 Überforderungsklausel

Soweit sich aus der Anwendung des PATT-Tarifvertrages ein höheres Entgelt als nach den für den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn zum Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Unternehmen angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird das Gehalt nach folgendem Verfahren schrittweise angepasst:

Im 1. Jahr erhält der/die ArbeitnehmerIn zusätzlich zu seinem/ihrem bisherigen Monatsentgelt  $\frac{1}{3}$  des Differenzbetrages\* ausgezahlt.

Im 2. Jahr erhält der/die ArbeitnehmerIn zusätzlich zum letzten Monatsentgelt des 1. Jahres die Hälfte des Differenzbetrages\* ausgezahlt.

Im 3. Jahr wird das volle Monatsentgelt ausgezahlt.

Bereits im 1. Jahr kann das volle Monatsentgelt nach PATT-Vergütungstarifvertrag gezahlt werden.

\*Berechnung des Differenzbetrages nach 9.1

## § 10 Schlichtung von Streitigkeiten

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

## § 11 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2018 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2020 gekündigt werden,

soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.

- (2) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke soweit wie möglich erreicht werden.
- (3) Mit Inkrafttreten eines Tarifvertrages auf Basis der Analytischen Arbeitsbewertung zwischen den vertragsschließenden Parteien verliert dieser Tarifvertrag seine Gültigkeit bei allen Arbeitgebern, die dem Tarifvertrag auf Basis der Analytischen Arbeitsbewertung beitreten.

### Weitere Vereinbarungen

- (1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass sie bis zum 30. Juni 2018 für den Rettungsdienst folgende Regelungen in den Rahmen-/Vergütungstarifvertrag aufnehmen werden:
- zur Abgeltung der vereinbarten Arbeitszeit inklusive der Arbeitsbereitschaft sowie
  - zur stufenweisen Reduzierung der Arbeitsbereitschaft.
- (2) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Bildung einer Arbeitsgruppe, die die Merkmale und Richtbeispiele der Anlage 1 - Vergütungsgruppeneinteilung bis zum 31.12.2018 überarbeiten wird.

Neudietendorf, den 27. April 2018

gez.  
Holger Richter  
Vorstandsvorsitzender  
PARITÄTischer  
Arbeitgeberverband PATT e. V.

gez.  
Jörg Stadler  
stellv. Bundesvorsitzender  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD)

gez.  
Sabine Ruhe  
Geschäftsführerin  
PARITÄTischer  
Arbeitgeberverband PATT e. V.

gez.  
Konstanze Gottschalk  
Tarifbeauftragte  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD)