

Zwischen dem

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

und der

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und**  
**Dienstleistungen (GÖD)**  
**Pelkovenstraße 51**  
**80336 München**

wird nachfolgender

### **RAHMENTARIFVERTRAG**

vom 08. Dezember 2003, letztmalig geändert am 31. Januar 2016 geschlossen:

#### **Inhaltsverzeichnis**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellung, Arbeitsvertrag, Personalakte, Zeugnisse
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchung
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Schweigepflicht
- § 7 Belohnungen und Geschenke
- § 8 Nebentätigkeiten
- § 9 Arbeitszeit
- § 9a Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Arbeitsunfähigkeit
- § 12 Freistellung
- § 13 Beschäftigungszeit
- § 14 Entgelt
- § 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- § 16 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 17 Urlaub
- § 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 19 Schlichtung von Streitigkeiten
- § 19a Ersatz von Betriebsvereinbarungen
- § 20 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis
- § 21 Inkrafttreten und Laufzeit

## **§ 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 Einstellung, Arbeitsvertrag, Personalakte, Zeugnisse**

(1) Der Arbeitsvertrag wird entsprechend den Bestimmungen des Nachweisgesetzes geschlossen, insbesondere enthält er eine kurze verbindliche Charakterisierung oder Beschreibung der vom/von der ArbeitnehmerIn zu leistenden Tätigkeit.

(2) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Bei Vorliegen sachlicher Gründe oder auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen kann ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

- (4) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Der/die ArbeitnehmerIn hat ein Recht auf Einsicht in seine/ihre vollständige Personalakte. Einem/einer schriftlich Bevollmächtigten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wird Akteneinsicht gewährt. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen. Der/die ArbeitnehmerIn muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine/ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (5) Sofern ein Rechtsanspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes besteht, kann der/die ArbeitnehmerIn ein Betriebsratsmitglied zu einem Personalgespräch hinzuziehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann der/die ArbeitnehmerIn eine innerbetriebliche Person des Vertrauens hinzuziehen.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Aus triftigen Gründen ist der/die ArbeitnehmerIn berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

### **§ 3 Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner/ihrer Einstellung seine/ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines/einer vom Arbeitgeber bestimmten Arzt/Ärztin nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann durch einen/eine Arzt/Ärztin des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung feststellen lassen, ob der/die ArbeitnehmerIn dienstfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) ArbeitnehmerInnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ArbeitnehmerInnen, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem/der ArbeitnehmerIn auf dessen/deren Antrag bekannt zu geben.

## **§ 5 Allgemeine Pflichten**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, alle ihm/ihr übertragenen Aufgaben und Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft, fachlich richtig und zeitgerecht auszuführen. Zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehört ebenso die Beachtung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften, soweit sie den Tätigkeitsbereich des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin betreffen.
- (2) Es bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten, im Bedarfsfall dem/der ArbeitnehmerIn unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts eine andere zumutbare Aufgabe zu übertragen, die dessen/deren Vorkenntnissen und sonstigen Fähigkeiten entspricht.
- (3) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen nachzukommen. Bei der Ausführung einer betrieblichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der/die ArbeitnehmerIn hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm/ihr erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (4) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn verpflichtet, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die im betrieblichen Interesse liegen, zu ermöglichen. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind zu gewährleisten, wobei die Fortbildungszeit grundsätzlich als Arbeitszeit gewertet wird. Alle ArbeitnehmerInnen sind grundsätzlich verpflichtet, sich weiter- und fortzubilden und die ihnen ergänzend von dem Arbeitgeber angebotenen Möglichkeiten aktiv zu nutzen sowie für einen erfolgreichen Abschluss der Maßnahme Sorge zu tragen. Dies gilt insbesondere für Tätigkeitsbereiche, für die durch gesetzliche oder vergleichbare Regelungen eine Fortbildungspflicht festgelegt ist.
- (5) Ohne Zustimmung des Arbeitgebers darf der/die ArbeitnehmerIn von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diese Regelungen gelten auch analog für Informationsverarbeitungssysteme.
- (6) Alle Gegenstände und Unterlagen aus dem Eigentum des Arbeitgebers sind anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und unverzüglich zurückzugeben.

## **§ 6 Schweigepflicht**

Der/die ArbeitnehmerIn ist zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, auch über die Beschäftigungsdauer hinaus, verpflichtet. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften wird der/die ArbeitnehmerIn belehrt und gesondert verpflichtet.

## **§ 7 Belohnungen und Geschenke**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine/ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem/der ArbeitnehmerIn Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine/ihre Tätigkeit angeboten, so hat er/sie dies dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Über die Annahme von Belohnungen und Geschenken von geringem Wert kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

## **§ 8 Nebentätigkeiten**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der/die ArbeitnehmerIn vor ihrer Aufnahme rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Ausübung der Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des/der ArbeitnehmerIn oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (2) Der Widerruf bzw. die Untersagung einer Nebentätigkeit ist dem/der ArbeitnehmerIn unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) Für die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen (Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten etc.) hat der Arbeitgeber hinsichtlich dem Bestehen und dem Umfang von weiteren Arbeitsverhältnissen ein Auskunftsrecht und der/die ArbeitnehmerIn eine entsprechende Mitteilungspflicht.

## **§ 9 Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt.

Es kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden oder eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr eingeführt werden.

Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.

- (3) Der/die ArbeitnehmerIn ist im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.
- (4) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Betriebsvereinbarung und/oder Dienstpläne geregelt. Dabei müssen betriebliche Belange mit dem Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichem Einklang gebracht werden.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Die Wegezeiten von der Wohnung zum täglichen ersten Einsatzort oder zum Arbeitsplatz des Arbeitgebers und die Wegezeiten vom letzten Einsatzort oder vom Arbeitsplatz nach Hause gelten nicht als Arbeitszeit.

Kurzpausenregelung:

In Betrieben mit Wechselschichtarbeit und/oder Schichtarbeit kann die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Kurzpausen müssen innerhalb der Arbeitszeit liegen.

- (5) Der/die ArbeitnehmerIn ist am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen, es sei denn betriebliche Verhältnisse lassen dies nicht zu. Dem/der ArbeitnehmerIn ist dann ein entsprechender Freizeitgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.
- (6) ArbeitnehmerInnen, deren einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit unterhalb der gemäß Absatz 1 ermittelten wöchentlichen Arbeitszeit liegt, sind TeilzeitarbeiterInnen.

Woche ist der Zeitraum von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.

Arbeit an Sonntagen/Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über den gemäß Absatz 1 vereinbarten Arbeitszeitkorridor hinausgehen.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der/die Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

*Anmerkung zur Definition des Wechselschichtdienstes:*

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass der/die Beschäftigte nach dem Schichtplan (Dienstplan) in allen Schichten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Bereitschaftsdienst reicht nicht aus.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

*Anmerkung zur Definition der Schichtarbeit:*

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder ggf. in die Nachtschicht) wechseln.

- (7) Zur Stabilisierung des Betriebes sowie zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit gemäß Absatz 1 verändern. Es kann eine gegenüber Absatz 1 bis zu 25 v. H. verringerte Arbeitszeit vereinbart werden. Bestandteil einer solchen Vereinbarung ist eine Beschäftigungszusage des Arbeitgebers für den Zeitraum der Vereinbarung, dass während des Zeitraumes der Vereinbarung ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam werden.

Bei einer Änderung der Arbeitszeit gemäß dem Unterabsatz 1 verringert sich das Monatsgrundentgelt dementsprechend. Der/die ArbeitnehmerInnen gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muss der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen ArbeitnehmerInnen für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, das die ArbeitnehmerInnen ohne Arbeitszeitänderung erhalten hätten. In diesem Fall ist der/die ArbeitnehmerIn zu einer dementsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.

- (8) Bei einer Änderung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind von dieser Regelung die ArbeitnehmerInnen mit Teilzeitarbeit ausgenommen, deren einzelvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.
- (9) Für einzelne ArbeitnehmerInnen kann durch freiwillige Einzelvereinbarung die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit bis auf 48 Stunden erhöht werden. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf eine dementsprechende Entlohnung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

- (10) Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von ArbeitnehmerInnen Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen eingeführt werden, ohne dass es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf.

Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen und die Zustimmung zu erteilen, sofern der Antrag nicht offensichtliche Mängel aufweist.

Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien zu diesen Regelungen nicht einigen können, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle.

Protokollnotiz:

In Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen können bei Auslastungsschwankungen besondere auslastungsbedingte Arbeitszeitregelung angewandt werden. Diese gelten ausschließlich für Beschäftigte, mit denen entsprechende einzelvertragliche Regelungen vereinbart sind.

### **§ 9a Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft**

Bereitschaftsdienst leistet der/die ArbeitnehmerIn, der/die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Rufbereitschaft leistet der/die ArbeitnehmerIn, der/die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Arbeitsbereitschaft leistet der/die ArbeitnehmerIn, der/die an seiner/ihrer Arbeitsstelle anwesend ist und sich dort dafür bereithält, seine Arbeit aufzunehmen (wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung).

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf durchschnittlich 48 Stunden in der Woche und über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

- (1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus auf bis zu insgesamt 16 Stunden täglich verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird.

(3) 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 von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 dieser Vereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a in Verbindung mit Abs. 7 ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

(1) Um den Arbeitszeiteinsatz nach den betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung von individuellen Interessen der ArbeitnehmerInnen gestalten zu können, können vom Arbeitgeber Arbeitszeitkonten geführt werden. Das Nähere kann in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

(2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im gesamten Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle ArbeitnehmerInnen der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 9 Absatz 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, sowie im Verhältnis 1 : 1 in Zeit umgewandelte Zuschläge aus dem Vergütungstarifvertrag übertragen werden.

(4) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;

- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den/die ArbeitnehmerIn;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten vorzusehen.
- (5) Wird vom Arbeitgeber ein genehmigter Freizeitausgleich widerrufen, so wird die Arbeitszeit für den Zeitraum des genehmigten Freizeitausgleichs mit dem Überstundenentgelt bewertet.
- (6) Der Arbeitgeber kann mit dem/der ArbeitnehmerIn die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren.  
Es ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 11 Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die ArbeitnehmerIn eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Kalendertag dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung auch früher zu verlangen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, dies sofort mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Hält sich der/die ArbeitnehmerIn bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er/sie verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt ein/e arbeitsunfähig erkrankte/r ArbeitnehmerIn in das Inland zurück, ist er/sie verpflichtet, dem Arbeitgeber seine/ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

## **§ 12 Freistellung**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn darf nur mit Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt.
- (2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der/die ArbeitnehmerIn unter Fortzahlung des Entgelts gemäß Vergütungstabellen des Vergütungstarifvertrages im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin: 1 Arbeitstag

- |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| b) Todesfälle von Eltern, Ehegatten/Ehegattinnen, Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen, Kindern:                                                                                                                                                                | 2 Arbeitstage                        |
| c) 10-, 20-, 30- und 40jährige Betriebszugehörigkeit:                                                                                                                                                                                                         | 1 Arbeitstag                         |
| d) Umzug aus betrieblichen Gründen:                                                                                                                                                                                                                           | 1 Arbeitstag                         |
| e) Schwere Erkrankung:                                                                                                                                                                                                                                        |                                      |
| aa) eines/einer Angehörigen oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin, soweit er/sie in dem selben Haushalt lebt:                                                                                                                                                  | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr         |
| bb) eines Kindes, dass das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat:                                                                                                  | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der/die ArbeitnehmerIn deshalb die Betreuung seines/ihres Kindes, dass das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Betreuung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der/die Arzt/Ärztin in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit zur Anwesenheit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| f) Organisation der bedarfsgerechten Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit im Sinne des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG): | bis zu 10 Arbeitstage je pflegebedürftigen Angehörigen |
| g) in sonstigen dringenden Fällen mit Zustimmung des Arbeitgebers:                                                                                                                                                              | bis zu 2 Arbeitstage                                   |

(3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für Tätigkeiten in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

- (4) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen der Bundes-, Landes- oder Bezirksvorstände ist den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der vertragschließenden Gewerkschaft auf Anforderung Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

### **§ 13 Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag anwendet, in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) Ausbildungszeiten bei demselben Arbeitgeber/Ausbildenden werden voll auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Ausbildungszeiten sind die Zeiten, die im Rahmen des Ausbildungstarifvertrages zurückgelegt worden sind.

### **§ 14 Entgelt**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn erhält für seine/ihre Tätigkeit ein Entgelt nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages.
- (2) Bei einer von § 9 Absatz 1 abweichend vereinbarten geringeren Arbeitszeit erhält der/die ArbeitnehmerIn den Teil des Entgelts, der dem Verhältnis seiner/ihrer Arbeitszeit entspricht.
- (3) Variable zeitabhängige Bestandteile des Entgelts gemäß dem Vergütungstarifvertrag kommen spätestens im übernächsten Monat - nach Entstehung der Anspruchsvoraussetzungen - zur Auszahlung.
- (4) Das Entgelt ist jeweils spätestens am 5. des Folgemonats fällig. Es wird bargeldlos ausgezahlt. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, ein entsprechendes Konto bei einem Geldinstitut im Inland einzurichten und dem Arbeitgeber die jeweils aktuelle Kontoverbindung unaufgefordert mitzuteilen.

### **§ 14a Sterbegeld**

Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum Todeszeitpunkt nicht geruht und beim selben Arbeitgeber mindestens fünf Jahre lang bestanden hat, wird dem/der EhepartnerIn oder dem/der LebenspartnerIn im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

Das Sterbegeld beträgt ein Monatsgehalt im Sinne des § 17 Absatz 1 Rahmentarifvertrag.

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Sind an die Verstorbene bzw. den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

## **§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Wird der/die ArbeitnehmerIn durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner/ihrer Arbeitsleistung gehindert, erhält er/sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.
- (2) Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei ArbeitnehmerInnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (3) Der/die ArbeitnehmerIn erhält entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Krankenbezüge.
- (4) Wird der/die ArbeitnehmerIn infolge derselben Krankheit nach Absatz 1 erneut arbeitsunfähig, hat er/sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Absatz 3 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
  - a) er/sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
  - b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (5) Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den/die ArbeitnehmerIn zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
- (6) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Absätzen 3 und 4 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 5 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (7) In den Fällen des Absatzes 2 ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch den Sozialleistungsträger nach Absatz 2 Satz 1 oder
  - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme nach Absatz 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen.

## **§ 16 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann der/die ArbeitnehmerIn aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm/ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem/der ArbeitnehmerIn Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hat.
- (2) Der/die ArbeitnehmerIn hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

## **§ 17 Urlaub**

- 1) Der/die ArbeitnehmerIn hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Als Urlaubsentgelt wird das arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsentgelt einschließlich der regelmäßig gezahlten Vergütungen zu Grunde gelegt.
- 2) (1) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten seit der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der/die ArbeitnehmerIn vorher aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
 

(2) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in Teilen genommen werden, dabei soll jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der/die ArbeitnehmerIn mindestens für drei Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Die zeitliche Lage des Urlaubs kann für einzelne Betriebsteile oder ArbeitnehmerInnen durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.
- 3) (1) Der Urlaubsanspruch setzt sich bei einer 5-Tage-Woche aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen (ggf. dem Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX in Höhe von 5 Tagen) und einem tarifvertraglichen Mehrurlaub von 8 Tagen zusammen (Erholungsurlaub).

(2) Der/die ArbeitnehmerIn hat zusätzlich in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Treueurlaub, der sich in Abhängigkeit von der zurückgelegten Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber ergibt.

Die Dauer des Treueurlaubs beträgt, bezogen auf eine 5-Tage-Woche:

- a) nach fünf vollendeten Jahren Beschäftigungszeit: 1 Tag (somit gesamt 29 Tage Urlaubsanspruch\*)
- b) nach fünfzehn vollendeten Jahren Beschäftigungszeit: 2 Tage (somit gesamt 30 Tage Urlaubsanspruch\*).

\* und ggf. dem Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX für Schwerbehinderte

(3) Genommener Urlaub wird zuerst auf die gesetzlichen Urlaubsansprüche angerechnet.

(4) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich des Treueurlaubs (Unterabsatz 1 und 2) verringert sich mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, um ein Zwölftel.

Anmerkung: für eine Zwölftelung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach BUrlG bedarf es einer gesetzlichen Grundlage wie z. B. in § 17 BEEG ohne Teilzeitarbeit, § 4 und § 10 ArbPISchG oder § 4 Absatz 4 PflegeZG; aufgrund des Fehlens einer gesetzlichen Ermächtigung darf **keine** Zwölftelung bei Bezug einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen!

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch nach Unterabsatz 1 und 2 ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; § 5 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unberührt; dies gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

Scheidet der/die ArbeitnehmerIn wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Erreichen der Regelaltersgrenze nach den Vorschriften des SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch nach Unterabsatz 1 und 2 sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, so besteht der volle Urlaubsanspruch nach Unterabsatz 1 und 2. Dies gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

- 4) (1) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf mehr als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubes nach Absatz 3 Unterabsatz 1 inkl. eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 125 SGB IX. Ein Zusatzurlaub nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

- (2) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubes nach Absatz 3 Unterabsatz 1 inkl. eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 125 SGB IX. Ein Zusatzurlaub nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.
- (3) Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubes ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- 5) (1) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten.  
Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten.
- (2) Kann der Urlaub wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraums (Unterabsatz 1) angetreten werden, bestehen nur die gesetzlichen Urlaubsansprüche nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und ggf. nach § 125 SGB IX weitere 12 Monate nach Ablauf des Übertragungszeitraums fort, bevor diese verfallen.  
Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Urlaubsabgeltung nur für zum Beendigungszeitpunkt nicht genommene und nicht verfallene Ansprüche auf gesetzlichen Urlaub.
- (3) Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres anzutreten.
- 6) (1) Erkrankt der/die ArbeitnehmerIn während des Urlaubes und zeigt er/sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankentage, an denen der/die ArbeitnehmerIn arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (2) Der/die ArbeitnehmerIn hat sich nach planmäßigem Ablauf seines/ihres Urlaubes oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubes wird erneut vereinbart.
- 7) ArbeitnehmerInnen, die ohne Erlaubnis während des Urlaubes gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.
- 8) (1) ArbeitnehmerInnen, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 9 Absatz 6 leisten, erhalten pro Kalenderjahr 2 Tage Zusatzurlaub. Für ArbeitnehmerInnen in Teilzeit bemisst sich der Anspruch bei einer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit unter 20 Stunden/Woche auf 1 Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr.

(2) Die vorhergehenden Absätze, mit Ausnahme des Absatzes 4 finden für den Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit Anwendung.

(3) Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 15 RTV unschädlich.

## **§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- 1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- 2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt sowohl für Arbeitgeber als auch für ArbeitnehmerInnen, wenn das Arbeitsverhältnis gemäß § 13

### **zwei Jahre**

bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats;

### **fünf Jahre oder länger**

bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats.

- 3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- 4) Befristete Arbeitsverhältnisse können auch während der Laufzeit der Befristung von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist bemisst sich nach den Absätzen 1 und 2.
- 5) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die ArbeitnehmerIn das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente nach den Vorschriften des SGB VI vollendet hat.
- 7) (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der/die ArbeitnehmerIn voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der/die ArbeitnehmerIn hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

(2) Beginnt die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) Erhält der/die ArbeitnehmerIn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente, so endet das Arbeitsverhältnis nicht, sondern ruht mit allen Rechten und Pflichten für die Dauer der Befristung.

(4) Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der/die ArbeitnehmerIn nach seinem/ ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem /ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine/ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

8) Das Arbeitsverhältnis kann durch Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.

## **§ 19 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.

## **§ 19a Ersatz von Betriebsvereinbarungen**

- (1) In Unternehmen, die über keinen Betriebsrat verfügen, kann eine nach diesem Tarifvertrag vorgesehene Betriebsvereinbarung durch eine Arbeitgeberentscheidung ersetzt werden.
- (2) Eine die Betriebsvereinbarung nach diesem Tarifvertrag ersetzende Arbeitgeberentscheidung ist den vertragsschließenden Parteien unverzüglich schriftlich per Einschreiben vorzulegen. Die vertragsschließenden Parteien können der Arbeitgeberentscheidung innerhalb von einem Monat ab Eingang widersprechen.
- (3) Im Fall des Widerspruchs durch eine der vertragsschließenden Parteien bleibt die Arbeitgeberentscheidung unwirksam.

## **§ 20 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit vom/von der ArbeitnehmerIn oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nichts anderes bestimmt ist.

- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **§ 21 Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.03.2016 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, 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.

Neudietendorf, 31. Januar 2016

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.  
Wolfgang Schneider  
Tarifbeauftragter  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD)

gez.  
Michael Brandel  
stellv. Vorsitzender und  
Tarifbeauftragter Regionalverband Ost  
der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst  
und Dienstleistungen (GÖD)