

Mantel.tarifvertrag

für die Beschäftigten der

Friedrich-Ebert-Stiftung

2017



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Herausgeber: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk NRW,
Karlstraße 123, 40210 Düsseldorf
Presserechtlich verantwortlich: Uwe Meyeringh

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 1. Oktober 2005

geändert durch Änderungstarifvertrag vom 19. November 2012

geändert durch Änderungstarifvertrag vom 16. Juli 2014

geändert durch Änderungstarifvertrag vom 28. August 2017

Zwischen der
Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149, 53170 Bonn,
vertreten durch den Vorstand

und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch den Bundesvorstand
Paul-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften	7
§ 1 Geltungsbereich	7
§ 2 Geltung des TVöD	7
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	7
§ 4 Allgemeine Pflichten	8
§ 5 Allgemeine Arbeitsbedingungen	8
§ 6 Personalakten	8
§ 7 Versetzung und Abordnung	9
§ 8 Qualifizierung	9
Abschnitt II – Arbeitszeit	10
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	10
§ 10 Sonderformen der Arbeit	11
§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	13
§ 12 Bereitschaftszeiten	14
§ 13 Arbeitszeitkonto	14
§ 14 Arbeitsversäumnis	15
§ 15 Teilzeitbeschäftigung	15
Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen	16
§ 16 Eingruppierung	16
§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen	16
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	17
§ 19 Tabellenentgelt	17
§ 20 Stufen der Entgelttabelle	18
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	19
§ 22 Leistungsentgelt	20
§ 23 Jahressonderzahlung	21
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	22
§ 25 Entgelt im Krankheitsfall	22
§ 26 Besondere Zahlungen	23
§ 27 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	24
§ 28 Betriebliche Altersversorgung	25

Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung	25
§ 29 Erholungsurlaub	25
§ 30 Zusatzurlaub	26
§ 31 Sonderurlaub	27
§ 32 Arbeitsbefreiung	27
Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	29
§ 33 Befristete Arbeitsverträge	29
§ 34 Führung auf Probe	30
§ 35 Führung auf Zeit	30
§ 36 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	31
§ 37 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	32
§ 38 Außerordentliche Kündigung	32
§ 39 Zeugnis	33
Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussvorschriften	33
§ 40 Ausschlussfrist.....	33
§ 41 Begriffsbestimmungen	33
§ 42 In-Kraft-Treten, Laufzeit	34
Tarifvertrag über die Rechte und den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.	35
§ 1 Geltungsbereich	35
§ 2 Wahlvoraussetzung	35
§ 3 Zahl der Vertrauensleute.....	35
§ 4 Rechte der Vertrauensleute	36
§ 5 Kündigungsschutz	36
§ 6 Bildungsurlaub	36
§ 7 Sitzungen der Vertrauensleute	36
§ 8 Versammlungen der ÖTV-Mitglieder	37
§ 9 Schlichtungskommission.....	37
§ 10 In-Kraft-Treten, Laufzeit und Kündigung des Tarifvertrages	37

Vorbemerkung

Die Gewerkschaften sind gefordert, die gesellschaftlichen Veränderungen, die zunehmend alle Lebensbereiche erfassen, insbesondere die Arbeitswelt, mitzugestalten. Das entscheidende Instrument hierfür sind Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen regulieren und die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen definieren. Eine starke gewerkschaftliche und betriebliche Interessensvertretung ist Voraussetzung für erfolgreiche Tarifverhandlungen. Dies gilt besonders für den Beschäftigungsbereich des öffentlichen Dienstes, wo Ausgaben für die öffentlichen Dienstleistungen in der Regel aus Steuermitteln finanziert werden. Der Gewerkschaft ver.di fällt dabei die schwierige Aufgabe zu, einerseits die Qualität der gesellschaftlich notwendigen Daseinsfürsorge aufrechtzuerhalten und andererseits das Tarifniveau zu heben und für gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu sorgen.

Mit der grundlegenden Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst im Jahr 2005 wurden neben strukturellen auch qualitative, d. h. materielle Veränderungen, vorgenommen. Sie ermöglichten sowohl den Arbeitgebern die nötige Flexibilisierung und Wettbewerbsfähigkeit als auch den Beschäftigten eine angemessene Einkommensentwicklung.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung und ver.di haben, auf der Grundlage des neu gestalteten TVöD, 2005 einen eigenen Haustarifvertrag, den Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Friedrich-Ebert-Stiftung, abgeschlossen. Darin werden die Besonderheiten der Arbeit in der FES berücksichtigt und tarifvertraglich festgeschrieben.

Seit 2005 wurden in verschiedenen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes Änderungen zwischen den Tarifpartnern vereinbart. Diese wurden in Änderungstarifverträgen auch für die Beschäftigten der FES übernommen. Sie dokumentieren eine tarifpolitische Kontinuität, die einer nachhaltigen arbeitnehmerorientierten Interessenspolitik gerecht wird.

Wir legen hiermit eine aktuelle Fassung des MTV der FES vor, die die Grundlage für die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen, den Betriebsräten und den Personalverantwortlichen in der FES ist.

Manteltarifvertrag

Abschnitt I _____ **Allgemeine Vorschriften**

§ 1 _____ **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Friedrich-Ebert-Stiftung im Inland, die Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

§ 2 _____ **Geltung des TVöD**

Für die Beschäftigten der Friedrich-Ebert-Stiftung gilt neben diesem Tarifvertrag, soweit er nichts anderes bestimmt, der für die Beschäftigten des Bundes abgeschlossene Tarifvertrag (TVöD) sowie die ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 _____ **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 4 **Allgemeine Pflichten**

- (1) Der/Die Beschäftigte muss sich durch sein/Ihr Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) ¹Der/Die Beschäftigte ist verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen nachzukommen. ²Beim Vollzug einer betrieblichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen/diejenige, der/die Anordnung gegeben hat. ³Der/Die Beschäftigte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm/ihr erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

§ 5 **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigte/den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 6 **Personalakten**

- (1) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Einzelheiten können durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Abschnitt II _____ **Arbeitszeit**

§ 9 _____ **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.
²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage, verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich

innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 10 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes 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-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Schichtarbeit.

§ 10 _____ Sonderformen der Arbeit

- (1) 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 Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

- (3) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (6) ¹Überstunden sind die auf schriftliche Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 9 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. ²Sie sind auf dringende Fälle zu beschränken.
- (7) Bei Dienstreisen richtet sich die Berechnung der Arbeitszeit nach den betrieblichen Regelungen.
- (8) ¹Überstunden sind in Betrieben ohne Arbeitszeitkonto grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. ²In Betrieben, in denen betriebsüblich nach einem Dienstplan gearbeitet wird, kann dieser Zeitraum auf 26 Wochen verlängert werden. ³Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.
- (9) Abweichend von Absatz 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 9 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 9 Abs. 7 außer halb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

§ 11 _____ Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- | | |
|--|----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | 35 v.H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13:00 bis 21:00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Schichtarbeit anfällt | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchs. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 13) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, werden die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

- (2) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁶Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁷Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁸In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

- (3) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 12 **Bereitschaftszeiten**

- (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen, und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Protokollerklärung zu § 12:

Diese Regelung gilt nicht für Schichtarbeit.

§ 13 **Arbeitszeitkonto**

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 9 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 9 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In einer Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten des Betriebes, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach § 14 Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (4) Einzelheiten regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (5) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen.

§ 14 Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.
- (2) Bei nichtgenehmigtem Fernbleiben hat der/die Beschäftigte keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.
- (3) ¹Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so hat der/die Beschäftigte außerdem spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ³Die Kosten der ärztlichen Bescheinigung sind von dem/der Beschäftigten zu tragen. ⁴In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, bereits vor dem vierten Arbeitstag eine Bescheinigung einzufordern. ⁵Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 15 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III _____ Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 16 _____ Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), 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 bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
 2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 17 _____ Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 16 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 16 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit

ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 sinngemäß.

- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 18 sinngemäß.

§ 18 _____ Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner/ihrer Eingruppierung entspricht, und hat er/sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er/sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den/die Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 19 _____ Tabellenentgelt

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er/sie eingruppiert ist, und nach der für ihn/sie geltenden Stufe.
- (2) ¹Alle Beschäftigten erhalten Entgelt nach den für die Beschäftigten des Bundes geltenden Entgelttabellen.
- (3) ¹Im Rahmen bundesweiter tarifvertraglicher Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch den Bundestarifvertrag.

- 1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt 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 bei Einstellung in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber 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. ⁴Bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zum Bund werden die Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

- (3) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 37 Abs. 4 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (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) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (6) ¹Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H.

der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Beide Zulagen können befristet werden. ⁴Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich und gelten als Tabellenentgelt gemäß § 19.

§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen des/der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 22) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 4 Satz 1 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,

- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten 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. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der/die 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. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält das entsprechende Tabellenentgelt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird.

§ 22 Leistungsentgelt

- (1) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (2) ¹Für das Leistungsentgelt kann ein Gesamtvolumen von bis zu 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. ²Die Umsetzung richtet sich nach dem Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 25) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

- (3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 22:

- ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
- ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

§ 23 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr				
		2016	2017	2018	2019	ab 2020
1 bis 8	90 v. H.	72 v. H.	76,5 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.
9a bis 12	80 v. H.	64 v. H.	68,0 v. H.	72 v. H.	76,0 v. H.	80 v. H.
13 bis 15	60 v. H.	48 v. H.	51,0 v. H.	54 v. H.	57,0 v. H.	60 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

- (3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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.

- (4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben. ²Die 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 wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz 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 nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 9 Abs. 3 Satz 1, § 25 Abs. 1, § 29, § 30 und § 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 26.

§ 25 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 24. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 24; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.
- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der/die Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 26

Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der/die Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach

Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350,- Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500,- Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten/der Ehegattin oder dem Lebenspartner/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die 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.

§ 27 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/der Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der/die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 27 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 30

Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit nach § 10 Abs. 1 leisten und denen die Zulage nach § 11 Abs. 3 Satz 1 zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 11 Abs. 3 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 29 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (4) Im Übrigen gilt § 29 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b) entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 25 unschädlich.

§ 31 Sonderurlaub

¹Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. ²Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 32 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|------------------|
| a) Niederkunft der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehepartnerin oder Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten/der Ehegattin bzw. Lebensgefährten/Lebensgefährtin, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) Schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen bzw. Lebensgefährten/
Lebensgefährtin soweit er/sie in demselben Haushalt lebt,
im Kalenderjahr, | 1 Arbeitstag, |
| bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu | 4 Arbeitstagen, |
| bei alleinerziehenden Beschäftigten bis zu
im Kalenderjahr, | 10 Arbeitstagen, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu | 4 Arbeitstagen, |
| bei alleinerziehenden Beschäftigten bis zu
im Kalenderjahr. | 10 Arbeitstagen, |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt/die Ärztin in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt bei Alleinerziehenden 5 Arbeitstage, im Kalenderjahr nicht überschreiten. 11 Arbeitstage,

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
- (2) ¹Bei 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 § 24 nur insoweit, als der/die Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht bei folgenden Freistellungen:
- a) zur Ablegung von beruflichen oder der beruflichen Fort- und Weiterbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im betrieblichen Interesse liegen,
 - b) zur Teilnahme an beruflichen oder der beruflichen Fort- und Weiterbildung dienenden Lehrgängen einschließlich der Prüfungen bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr oder zur Teilnahme an staatsbürgerlichen oder gesellschaftspolitischen Bildungsmaßnahmen bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- (4) ¹Darüber hinaus kann der Arbeitgeber in dringenden persönlichen Angelegenheiten dem/der Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewähren (z. B. Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin, Tod des/der Ehepartners/Ehepartnerin oder des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin, Erkrankungsfälle von Familienangehörigen, Umzug des/der Beschäftigten). ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (5) ¹Zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen, Schulungen oder Delegiertenkonferenzen kann den gewählten Vertretern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit

der Friedrich-Ebert-Stiftung wird auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

Abschnitt V _____ Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 33 _____ Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 4 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war.
⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) Die §§ 34, 35 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 34 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem/der Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem/Der Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der/die Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 35 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- ³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 3 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem/ der Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Dem/Der Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält der/die Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 36 _____ Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der/die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der/Die Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der/die Beschäftigte nach seinem/ihrer vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem/ihrer bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der/die Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine/ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert der/die Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er/sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er/sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes/einer Amtsärztin oder eines/einer nach § 5 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Arztes/Ärztin. ²Das Arbeitsverhältnis en-

det in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem/der Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (5) ¹Soll der/die Beschäftigte, dessen/deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 37 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Monatsabschluss.
- (2) ¹Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ²Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Beschäftigungszeit von
- | | |
|----------------------|-----------|
| mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| mindestens 12 Jahren | 6 Monate |

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (3) ¹Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach der Beendigung des 40. Lebensjahres ist der/die Beschäftigte nur noch aus wichtigem Grunde kündbar. ²Personenbedingte Gründe gelten dabei nicht als wichtige Gründe.
- (4) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 31, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 38 Außerordentliche Kündigung

- (1) Der Arbeitgeber und der/die Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem/der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

- (2) ¹Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der/die Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ²Der/Die Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 39

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) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte 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 gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 40

Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem/der Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 41

Begriffsbestimmungen

- (1) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 5 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (2) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 42 _____ **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten
- a) § 23 am 1. Januar 2007,
 - b) § 29 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b) und c) sowie § 30 am 1. Januar 2006 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines jeden Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

Bonn/Berlin, den 14. Oktober 2005

**Für die Friedrich-Ebert-Stiftung
Der Vorstand**

Unterschriften

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

Unterschriften

Tarifvertrag

vom 11. März 1977

**über die Rechte und den Schutz
der gewerkschaftlichen Vertrauensleute
in der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.**

Gültig ab 1. Mai 1977

Zwischen der

**Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits, und der

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)
– Hauptvorstand –, Stuttgart,**

andererseits, wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 _____ **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter und Angestellte in der Friedrich-Ebert-Stiftung, die Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und im Inland eingesetzt sind.

§ 2 _____ **Wahlvoraussetzung**

- (1) Die zuständige Kreisverwaltung der Gewerkschaft ÖTV hat das Recht, einmal in vier Jahren während der regelmäßigen Arbeitszeit ihre gewerkschaftlichen Vertrauensleute und deren Vertreter in der Friedrich-Ebert-Stiftung wählen zu lassen.
- (2) Scheidet ein Vertrauensmann aus oder tritt zurück, oder ergeben sich betriebliche oder organisatorische Änderungen, finden Nach- bzw. Ersatzwahlen statt.

§ 3 _____ **Zahl der Vertrauensleute**

Für je angefangene 25 Beschäftigte kann ein Vertrauensmann sowie ein Vertreter gewählt werden.

Protokollnotiz:

Diese Maßzahl gilt für jede Einrichtung der Friedrich-Ebert-Stiftung gesondert. Hierbei zählen der Politische Club und das Internat Venusberg zur Zentrale.

§ 4 Rechte der Vertrauensleute

- (1) Die Vertrauensleute vertreten die Gewerkschaftspolitik der ÖTV in ihrem Wirkungsbereich.

Ihre Aufgaben ergeben sich aus ihrer Vertretungsarbeit im Rahmen der Leitsätze für Vertrauensleute der Gewerkschaft ÖTV.

- (2) Die Vertrauensleute dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert und in ihrer beruflichen Entwicklung weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- (3) Der Absatz 2 findet auch Anwendung auf die Vertreter, soweit sie die Funktion des Vertrauensmannes ausüben.

§ 5 Kündigungsschutz

Für die Vertrauensleute gelten die §§ 15 und 16 Kündigungsschutzgesetz in analoger Anwendung.

§ 6 Bildungsurlaub

- (1) Auf Antrag bzw. Einladung der vertragschließenden Gewerkschaft erhält der gewählte Vertrauensmann oder sein Vertreter für den Besuch gewerkschaftlicher Schulungsveranstaltungen zwei Wochen Bildungsurlaub im Kalenderjahr.

Eine Arbeitsbefreiung gemäß § 52 Abs. 4 MTAng-FEST sowie § 33 Abs. 3 MTArb-FEST ist hierauf anzurechnen.

Der Bildungsurlaub kann, wenn der Charakter der Schulungsveranstaltungen dies bedingt, auch für einzelne Tage gewährt werden. Diese Veranstaltungen sollten nicht auf den Bereich der Friedrich-Ebert-Stiftung begrenzt sein.

- (2) Für die Dauer des Bildungsurlaubs ist der Urlaubslohn bzw. die Urlaubsvergütung zu zahlen.

Protokollnotiz:

Die Gewährung von Bildungsurlaub an einzelnen Tagen gilt nicht für periodisch stattfindende Teilveranstaltungen.

§ 7 Sitzungen der Vertrauensleute

Sitzungen der Vertrauensleute können während der regelmäßigen Arbeitszeit einmal im Vierteljahr stattfinden. Sie werden mit maximal vier Stunden auf die Arbeitszeit der Teilnehmer angerechnet. Der Sitzungstermin ist dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

§ 8 _____ Versammlungen der ÖTV-Mitglieder

- (1) Der Vertrauensleutevorstand hat das Recht, Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV in der FEST zu Versammlungen im Hause der FEST einzuladen.
- (2) Eine Versammlung im Jahr wird mit jeweils maximal zwei Stunden auf die Arbeitszeit der Teilnehmer angerechnet.
- (3) Die Vertrauensleute haben das Recht, die ÖTV-Mitglieder außerhalb der Arbeitszeit auf Abteilungsebene zu Zusammenkünften einzuladen. Die Abteilungsleitung ist rechtzeitig zu informieren.

§ 9 _____ Schlichtungskommission

Streitigkeiten aus der Tätigkeit der Vertrauensleute oder aus diesem Tarifvertrag werden in einer paritätisch besetzten Kommission aus Vertretern der vertragsschließenden Parteien beigelegt.

§ 10 _____ In-Kraft-Treten, Laufzeit und Kündigung des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1978, gekündigt werden.

Bonn, den 11. März 1977

**Friedrich-Ebert-Stiftung
– Der Vorstand –**

Unterschrift

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –**

Unterschrift



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r DO-Angestellte/r

Beamter/in Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis
(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Branche

ausgeübte Tätigkeit

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjaar, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheändler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Telefon

Mitgliedsnummer

