



Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten der **BARMER GEK**

Inhalt

ALLGEMEINES	1
Geltungsbereich	1.1
Arbeitsvertrag, Probezeit, Personalakte	1.2
Ärztliche Untersuchung	1.3
Nebentätigkeit	1.4
Tarifvertragliche Leistungen bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte	1.5
Versetzung und Abordnung	1.6
Beschäftigungszeit	1.7
Haftung der Beschäftigten	1.8
Rückforderung überzahlter Bezüge	1.9
Ausschlussfrist	1.10
ARBEITSZEIT	2
Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitstage	2.1
Abweichende Verteilung der Arbeitszeit	2.2
Teilzeit	2.3
Schichtarbeit und Nachtarbeit	2.4
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	2.5
Bewertung von Dienstreisen als Arbeitszeit	2.6
Überstunden	2.7
URLAUB, ARBEITSBEFREIUNG UND ZUSÄTZLICHE FREIZEIT	3
Urlaub	3.1
Zusatzurlaub	3.2
Besondere Urlaubsbestimmungen	3.3
Urlaubsabgeltung	3.4
Arbeitsbefreiung	3.5
Freizeit statt Urlaubsgeld	3.6

VERGÜTUNG	4
Eingruppierung	4.1
Gehalt	4.2
Vergütung für Auszubildende	4.3
Verzicht auf Gehalt	4.4
Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.	4.5
Bezüge bei Ableben von Beschäftigten	4.6
Sonderzahlung	4.7
Jubiläumswendung	4.8
Vermögenswirksame Leistungen	4.9
Vorschüsse und Unterstützungen	4.10
Entgeltumwandlung	4.11
BEURLAUBUNG	5
Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles	5.1
Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles	5.2
ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES	6
Ordentliche Kündigung	6.1
Besonderer Kündigungsschutz	6.2
Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Abfindungsansprüchen	6.3
Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung	6.4
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze	6.5
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	7
Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrags	7.1

1 ALLGEMEINES

1.1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der BARMER GEK (nachfolgend „Arbeitgeberin“ genannt).
- (2) Die Bestimmungen für Beschäftigte nach Absatz 1 gelten auch für Auszubildende, soweit sich nicht nach gesetzlichen Vorschriften, Sonderbestimmungen dieses Tarifvertrags oder aus der Eigenart des Ausbildungsverhältnisses etwas anderes ergibt. Die Nrn. [2.4](#), [2.7](#), [4.1](#), [4.2](#), und [6.1](#) gelten für die Dauer der Ausbildungszeit nicht.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Hauptabteilungsleiterinnen/Hauptabteilungsleiter der Hauptverwaltungen, Landesgeschäftsführerinnen/Landesgeschäftsführer, Regionale Vertriebsleiterinnen/Vertriebsleiter, Regionalgeschäftsführerinnen/Regionalgeschäftsführer,
 - b) Personen, die nicht im Berufsausbildungsverhältnis stehen, aber für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, wie zum Beispiel Praktikantinnen/Praktikanten,
 - c) Beschäftigte, die für die Dauer von längstens 6 Monaten beschäftigt werden.

Protokollnotiz:

Der in diesem Tarifvertrag verwendete Begriff „Beschäftigte“ umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.2 Arbeitsvertrag, Probezeit, Personalakte

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung. Das gilt entsprechend für den Abschluss von Berufsausbildungsverträgen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (3) Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme eigener Auszubildender der Arbeitgeberin in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis entfällt die Probezeit.
- (4) Die Personalakte wird angelegt mit den das Arbeitsverhältnis begründenden Dokumenten. Sie wird u.a. ergänzt um Dokumente, die den be-

ruflichen Werdegang und die Beurteilung von Leistung und Verhalten betreffen. Vor der Aufnahme von Beschwerden und Berichten, die für die Beschäftigten ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, werden sie gehört. Ihre Äußerung wird ebenfalls zur Personalakte genommen.

- (5) Beschäftigte haben das Recht, auf vorherigen schriftlichen Antrag hin, Einsicht in die vollständige Personalakte zu nehmen. Dieses Recht kann auch durch ein hierzu schriftlich bevollmächtigtes Mitglied der Personalvertretung oder durch eine schriftlich Beauftragte/einen schriftlich Beauftragten der Gewerkschaft DHV – Die Berufsgewerkschaft ausgeübt werden. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus der Personalakte zu fertigen; stattdessen können Beschäftigte von der Arbeitgeberin die Aushändigung von Fotokopien der gewünschten Dokumente beanspruchen.

1.3 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Arbeitgeberin kann bei der Einstellung die Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) über eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt feststellen lassen.
- (2) Die Arbeitgeberin ist bei begründetem Anlass berechtigt, durch den Personalbereich eine ärztliche Untersuchung der/des Beschäftigten bei einer Amtsärztin/einem Amtsarzt, ggf. auch beim MDK zu veranlassen, um festzustellen, ob die/der Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen nach Absatz 1 und 2 trägt die Arbeitgeberin.

1.4 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind vor deren Aufnahme nach Art und Umfang schriftlich anzuzeigen. Die Ausübung einer Nebentätigkeit kann durch die Arbeitgeberin mit Auflagen versehen oder versagt werden, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

1.5 Tarifvertragliche Leistungen bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

- (1) Werden Ansprüche auf tarifvertragliche Leistungen durch einen von einer/einem Dritten zu vertretenden Umstand ausgelöst, so werden diese Leistungen nur unter den in Absatz 2 genannten Voraussetzungen gewährt. Dies gilt nicht für Ansprüche gegen eine/einen mit der/dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen bzw. Lebenspartnerin/Lebenspartner*, es sei denn, die/der Familienan-

gehörige bzw. Lebenspartnerin/Lebenspartner* hat den Schaden vorsätzlich verursacht.

- (2) Die/Der Beschäftigte oder ihre/seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen haben
 - a) der Arbeitgeberin unverzüglich die Umstände mitzuteilen, die den Schadensersatzanspruch herbeigeführt haben,
 - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz zu enthalten,
 - c) die Ansprüche auf Schadensersatz an die Arbeitgeberin abzutreten und zu erklären, dass sie über sie noch nicht verfügt haben.
- (3) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen der Arbeitgeberin, so erhalten die/der Beschäftigte oder ihre/seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen den Unterschiedsbetrag.

* im Sinne des Gesetzes über die eingetragene Lebenspartnerschaft (LPartG)

1.6 Versetzung und Abordnung

Beschäftigte können zu einer anderen Dienststelle der Arbeitgeberin, auch außerhalb ihres bisherigen Dienst- oder Wohnortes, versetzt oder abgeordnet werden; sie sind hierzu vorher zu hören. Die Versetzung oder Abordnung ist ausgeschlossen, wenn sie für Beschäftigte unzumutbar ist.

Protokollnotiz:

Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb derselben Arbeitgeberin unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb derselben Arbeitgeberin oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, Verhandlungen aufzunehmen, in denen die Kriterien festgelegt werden, die im Rahmen der Prüfung der Unzumutbarkeit einer Abordnung bzw. Versetzung zu berücksichtigen sind.

1.7 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit im Sinne der Nrn. [4.5](#), [4.8](#), [6.1](#), [6.2](#) und dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie dem Tarifvertrag Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen ist die bei der Arbeitgeberin zurückgelegte ununterbrochene Beschäftigungs- und Ausbildungszeit. Der Zeitraum der Beurlaubung gemäß Nrn. [5.1](#) und [5.2](#) gilt nicht als Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrags.

- (2) Zeiten des Grundwehrdienstes und der Wehrübungen, Zeiten des Zivildienstes, Zeiten des Bundesgrenzschutzdienstes sowie Zeiten des Zivilschutzdienstes werden, wenn und soweit die einschlägigen Gesetze das vorschreiben, als Beschäftigungszeit angerechnet. Die Anrechnung wird 6 Monate nach der Einstellung wirksam, wenn letztere im Anschluss an die vorgenannten Dienstzeiten erfolgt.
- (3) Beschäftigungszeiten bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einem Verband der gesetzlichen Krankenkassen werden auf die Beschäftigungszeit im Sinne der Nr. 4.5 sowie dem Tarifvertrag Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss zustande gekommen ist. Auf Antrag, der innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen ist, kann eine Anrechnung als Beschäftigungszeit auch auf andere der in Absatz 1 genannten Nummern erfolgen.
- (4) Andere Beschäftigungszeiten können auf Antrag, der innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Beifügung der erforderlichen Nachweise zu stellen ist, als Beschäftigungszeit im Sinne einzelner der in Absatz 1 genannten Nummern erfolgen.
- (5) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung richtet sich ausschließlich nach der bei der Arbeitgeberin zurückgelegten ununterbrochenen Beschäftigungs- und Ausbildungszeit; bereits vorgenommene Anrechnungen werden insoweit unwirksam.

1.8 Haftung der Beschäftigten

Beschäftigte haften gegenüber der Arbeitgeberin ausschließlich dann, wenn sie in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten vorsätzlich oder grob fahrlässig einen Schaden verursachen.

1.9 Rückforderung überzahlter Bezüge

Überzahlte Bezüge sind zurückzuzahlen. Von einer Rückforderung überzahlter Bezüge und sonstiger sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebender Nachforderungen kann aus Gründen der Billigkeit oder Unwirtschaftlichkeit abgesehen werden.

1.10 Ausschlussfrist

Ansprüche nach diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

2 Arbeitszeit

2.1 Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitstage

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden in der Woche. Sie verteilt sich gleichmäßig auf 5 Arbeitstage in der Woche.
- (2) Regelmäßige Arbeitstage im Sinne dieses Tarifvertrags sind die Werk-tage Montag bis Freitag. Die Einbeziehung des Samstags als Arbeits-tag kann durch Dienstvereinbarung für Beschäftigte in Aufgabengebieten getroffen werden, in denen üblicherweise Arbeiten anfallen, die nicht innerhalb der regelmäßigen Arbeitstage erledigt werden können. Die Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche bleibt hiervon unberührt.

2.2 Abweichende Verteilung der Arbeitszeit

In einer Dienstvereinbarung kann abweichend von Nr. [2.1](#) Absatz 1 eine andere Verteilung der Arbeitszeit (Gleitzeit) geregelt werden. Wird hiervon Gebrauch gemacht, ist im Kalenderjahr im Durchschnitt die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden einzuhalten. Hierzu sind folgende Grundsätze zu beachten:

- (1) Das Zeitguthaben auf einem Gleitzeitkonto darf zum Ende eines Kalendermonats 20 Stunden nicht übersteigen. Das Zeitdefizit auf einem Gleitzeitkonto darf zum Ende eines Kalendermonats 20 Stunden nicht übersteigen.
- (2) Zeitguthaben können auf ein Arbeitszeitkonto übertragen werden. Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt. Das Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto darf 50 Stunden nicht übersteigen. Beschäftigte haben mindestens einmal in 12 Monaten das Arbeitszeitkonto auf 20 oder weniger Stunden abzubauen.
- (3) Guthaben auf Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten sind keine Überstunden und werden durch Freizeit ausgeglichen. Ein ganztägiger Freizeitausgleich erfolgt jährlich an höchstens 24 Tagen.
- (4) Guthaben und Defizite auf Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten sind vor Ende des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Wird ein Zeitguthaben infolge von Umständen, die nicht die Beschäftigten zu vertreten haben, durch Freizeit nicht ausgeglichen, beträgt die Barabgeltung je Stunde Zeitguthaben $\frac{1}{167}$ des monatlichen Gehalts nach Nr. [4.2](#) einschließlich persönlicher Zulagen nach Nr. [4.1](#) Absatz 2 und dem Tarifvertrag über die Eingruppierung.

2.3 Teilzeit

- (1) Mit Vollzeitbeschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden (Teilzeit), wenn betriebliche Gründe im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nicht entgegenstehen.

Gleiches gilt für Anträge von Teilzeitbeschäftigten, mit denen eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit geltend gemacht wird.

- (2) Der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung nach Absatz 1 ist spätestens 3 Monate vor Beginn der geplanten Reduzierung zu stellen. In begründeten Ausnahmefällen (z.B. Auftreten eines akuten Pflegefalles) wird auf die Einhaltung der Antragsfrist verzichtet, wenn eine Einigung über die Reduzierung der Arbeitszeit und ihre Verteilung erzielt wurde.
- (3) Beschäftigte werden durch die Arbeitgeberin über aktuell zu besetzende Teilzeitarbeitsplätze, insbesondere über entsprechende Teilzeitarbeitsplätze in ihrer Dienststelle informiert.
- (4) Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angezeigt haben, werden bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, soweit dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter dem nicht entgegenstehen.

2.4 Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan (Schichtplan), der einen regelmäßigen Wechsel der Lage der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Ein Wechsel der Lage der täglichen Arbeitszeit soll vorzugsweise im Anschluss an einen arbeitsfreien Tag (z.B. Wochenende) erfolgen; mindestens jedoch ist eine Zeitspanne von 13 Stunden einzuhalten.
- (2) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Für diese wird ein Nachtdienstzuschlag gezahlt.
- (3) Für tarifliche Arbeitsstunden, die - im Rahmen einer Schichteinteilung - außerhalb des in einer Dienstvereinbarung festzulegenden allgemein verbindlichen Arbeitszeitrahmens geleistet werden, wird ein Schichtzuschlag gezahlt.
- (4) Die Höhe des Nachtdienst- und des Schichtzuschlags ergibt sich aus der Anlage 1 und ändert sich bei allgemeinen tariflichen Änderungen des Gehalts um die vereinbarte prozentuale Erhöhung.

2.5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Bereitschaftszeit ist die Zeit, in der sich Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle bereithalten, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in der die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit für einen eventuellen Arbeitseinsatz bereit halten, um auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen und in der die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft wird auf dringende Fälle beschränkt und die Anzahl der heranzuziehenden Beschäftigten auf den unumgänglich notwendigen Umfang begrenzt.
- (3) Bereitschaftszeit wird zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet.
- (4) Rufbereitschaftszeit wird in bar vergütet.

Die Vergütung für fallweise Rufbereitschaft beträgt pro Einsatztag:

Montag bis Freitag	26,00 Euro
Freitag bis Samstag	26,00 Euro
Samstag bis Sonntag	64,00 Euro
Sonntag bis Montag	77,00 Euro
gesetzlicher Feiertag bis Folgetag	90,00 Euro

Die Vergütung für ständige Rufbereitschaft beträgt pro Woche:

pauschal	307,00 Euro
----------------	-------------

Die Pauschale erhöht sich je gesetzlichem Feiertag während der ständigen Rufbereitschaft um 64,00 Euro. Dies gilt nicht für den Tag, an dem die Rufbereitschaft endet.

Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

2.6 Bewertung von Dienstreisen als Arbeitszeit

- (1) Dienstreisen im Sinne dieser Vorschrift sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Ausgenommen hiervon sind Reisen, die
- aus Anlass einer Abordnung,
 - aus Anlass einer Umsetzung oder Versetzung,
 - an einem Arbeitstag innerhalb der Zeit nach Dienstbeginn und vor Dienstende

durchgeführt werden. Die Bewertung als Dienstreise im Sinne der reisekostenrechtlichen Regelungen bleibt hiervon unberührt und richtet sich ausschließlich nach dem Tarifvertrag Reisekostenvergütung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung.

- (2) Bei Dienstreisen gilt als Arbeitszeit grundsätzlich nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort. An den An- und Abreisetagen wird die Reisezeit bis zum Erreichen der vereinbarten Arbeitszeit angerechnet. An den übrigen Tagen einer Dienstreise gilt mindestens die vereinbarte Arbeitszeit als erfüllt. Weiterführende Regelungen können durch Dienstvereinbarung getroffen werden.
- (3) Beschäftigte, die eine Dienstreise ausführen an einem Tag, an dem betriebsüblich nicht gearbeitet wird, erhalten für diesen Tag Freizeitausgleich für den Weg zwischen Wohnort und auswärtigem Geschäftsort. Der Freizeitausgleich beträgt für jede volle Reisetunde eine halbe Stunde, höchstens jedoch 4 Stunden je Reisetag. Anstelle des Freizeitausgleichs können Beschäftigte die Zahlung einer Entschädigung beantragen. Die Entschädigung beträgt je volle Stunde 1/167 des monatlichen Gehalts nach Nr. [4.2](#) einschließlich persönlicher Zulagen nach Nr. [4.1](#) Absatz 2 und dem Tarifvertrag über die Eingruppierung. Die Zahlung einer Entschädigung ist spätestens in dem Monat zu beantragen, der auf den Monat folgt, in dem die Dienstreise durchgeführt worden ist. Für den Freizeitausgleich gilt Nr. [3.3](#) Absatz 1 entsprechend.

2.7 Überstunden

- (1) Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Nr. [2.1](#) hinausgehen. Arbeitsstunden an tariflich oder gesetzlich arbeitsfreien Tagen sind ebenfalls Überstunden.
- (2) Überstunden werden schriftlich angeordnet. Sie werden auf dringende Fälle beschränkt und - soweit möglich - gleichmäßig auf alle Beschäftigten verteilt.
- (3) Beschäftigte dürfen je Kalenderjahr an insgesamt nicht mehr als 60 Tagen Überstunden leisten. Werden durch unabwendbare Sachzwänge weitere Überstunden erforderlich, kann mit Zustimmung des Hauptpersonalrats von der Begrenzung abgewichen werden.

- (4) Überstunden einschließlich der Zuschläge nach Absatz 5 werden durch Freizeit ausgeglichen, soweit nicht im Folgenden anderes bestimmt ist.
- (a) Weniger als 10 Überstunden im Monat werden bar abgegolten, wenn betriebliche Gründe einen Freizeitausgleich innerhalb von 2 Monaten nach dem Entstehungsmonat verhindern.
 - (b) 10 und mehr Überstunden im Monat werden einschließlich der ersten 10 Stunden spätestens mit der übernächsten Gehaltszahlung bar abgegolten.
 - (c) Auf Wunsch der Beschäftigten kann auch dann, wenn die Voraussetzungen für eine Barabgeltung gemäß den Buchstaben a oder b vorliegen, Freizeit gewährt werden, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Nr. [3.3](#) gilt entsprechend.
- (5) Die Barabgeltung von Überstunden beträgt je Überstunde 1/167 des monatlichen Gehalts (einschließlich persönlicher Zulagen nach Nr. [4.1](#) Absatz 2 und dem Tarifvertrag über die Eingruppierung zuzüglich eines Zuschlags von
- 25 v.H. für Überstunden an Werktagen,
 - 50 v.H. für Überstunden an Sonntagen,
 - 100 v.H. für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass unter Überstunden aus Anlass von unabwendbaren Sachzwängen insbesondere Überstunden zu verstehen sind, die im Zusammenhang mit der Einführung grundlegend neuer Arbeitstechniken oder kurzfristig umzusetzender gesetzgeberischer Maßnahmen anfallen.

3 Urlaub, Arbeitsbefreiung und zusätzliche Freizeit

3.1 Urlaub

- (1) Beschäftigte erhalten in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub unter Weiterzahlung der Gehaltsbezüge. Im Hinblick auf ein erhöhtes Erholungsbedürfnis beträgt der Anspruch ab Vollendung des 40. Lebensjahres 32 Urlaubstage im Kalenderjahr. Teilzeitbeschäftigten, die nicht an allen Arbeitstagen tätig sind, wird der Urlaub anteilmäßig gewährt.
- (2) Der Urlaub kann erstmalig 3 Monate nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die/der Beschäftigte vorher ausscheidet.

- (3) Der Urlaub wird unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und der dienstlichen Erfordernisse gewährt. Der Urlaub für Auszubildende soll so festgelegt werden, dass er in die Berufsschulferien bzw. in Ländern mit Blockunterricht in die blockschulfreie Zeit fällt.
- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch $1/12$ des vollen Jahresurlaubs für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat. Das gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 2 Monate ruht. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.
- (5) Der Urlaubsanspruch richtet sich ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz wenn
 - (a) die/der Beschäftigte in dem betreffenden Urlaubsjahr weniger Tage gearbeitet hat, als sie/er an Urlaubstagen nach Absatz 1 zu beanspruchen hätte,
 - (b) das Arbeitsverhältnis vor Beginn des 4. Beschäftigungsmonats endet.
- (6) Richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz, ist die Anzahl der Werktage dadurch in Arbeitstage umzurechnen, dass die Anzahl der Werktage durch 1,2 dividiert und der sich ergebende Wert ggf. aufgerundet wird.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2011 der GEKT zur Anwendung gelangte, beträgt unverändert 32 Tage im Kalenderjahr. Teilzeitbeschäftigte, die nicht an allen Arbeitstagen in der Woche tätig sind, erhalten den Urlaub anteilig.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende, auf deren Ausbildungsverhältnis am 31.12.2011 der GEKT zur Anwendung gelangte, beträgt für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses unverändert 32 Tage im Kalenderjahr; nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses gelten die Regelungen des Absatzes 1.

3.2 Zusatzurlaub

- (1) Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX haben Anspruch auf einen gesetzlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
- (2) Beschäftigte, die im Urlaubsjahr ununterbrochen mehr als 6 Monate im Drei-Schicht-Betrieb tätig sind, erhalten 2 Arbeitstage, Beschäftigte, die im Urlaubsjahr ununterbrochen mehr als 3 Monate im Drei-Schicht-Betrieb oder ununterbrochen mehr als 6 Monate im Zwei-Schicht-Betrieb tätig sind, erhalten 1 Arbeitstag Zusatzurlaub.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Schwerbehinderten Menschen, die bereits vor dem 01.01.1999 einen tariflichen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen beanspruchen konnten, steht als Besitzstand weiterhin der Zusatzurlaub in Höhe von 6 Arbeitstagen zu.

3.3 Besondere Urlaubsbestimmungen

- (1) Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen wird, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, er wurde erfolglos schriftlich geltend gemacht.
- (2) Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs und zeigen sie dies sofort oder unverzüglich nach Fortfall der Hinderungsgründe an, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Die Beschäftigten haben sich nach planmäßigem Ablauf des Urlaubs oder -falls die Krankheit länger dauert- nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.
- (3) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schwangerschaft nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so ist er auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen und nach Fortfall der Hinderungsgründe unverzüglich zu nehmen. Der Anspruch auf Urlaub, der nicht bis zum 30.6. des Jahres, in das der Urlaub übertragen wurde, abgewickelt ist, verfällt, soweit es sich nicht um den gesetzlichen Urlaubsanspruch handelt. Für Teilzeitbeschäftigte, die nicht an allen Arbeitstagen tätig sind, ist der unverfallbare Anspruch des Satzes 2 entsprechend anteilmäßig zu berechnen.
- (4) Beschäftigten kann auf Antrag unbezahlter Urlaub bewilligt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben gestatten. In diesen Fällen regeln sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten nach den getroffenen Vereinbarungen. Umfasst der unbezahlte Urlaub lediglich einen Teil des Monats, so wird das Monatsgehalt für jeden unbezahlten Urlaubstag um $1/22$ gekürzt.

3.4 Urlaubsabgeltung

Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden, wenn der/dem Beschäftigten der noch zustehende Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder vor dem Beginn der Beurlaubung gemäß den Nrn. [5.1](#) und [5.2](#) gewährt werden kann. Für jeden Urlaubstag wird $1/22$ des letzten Monatsgehalts gezahlt.

3.5 Arbeitsbefreiung

- (1) Heiligabend (24.12.) und Silvester (31.12.) sind für alle Beschäftigten arbeitsfrei.
- (2) Beschäftigte werden zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt, insbesondere bei Ausübung eines
 - (a) Ehrenamtes in einem Selbstverwaltungsorgan eines Sozialversicherungsträgers,
 - (b) Mandats in einem Kommunalparlament,
 - (c) öffentlichen Ehrenamtes als Arbeits-, Sozial- oder Verwaltungsrichterin/Sozial- oder Verwaltungsrichter, Schöffin/Schöffe, Geschworene/Geschworener usw.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Gehaltsbezüge besteht nur in der Höhe, wie Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz der Gehaltsbezüge geltend machen können. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Beschäftigte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen. Die Sätze 2 bis 4 gelten nicht bei Freistellungen nach Buchstaben a und b; Entsprechendes gilt bei Freistellungen nach Buchstabe c, wenn Beschäftigte innerhalb eines Verfahrens oder innerhalb eines Kalendermonats bis zu 3 Arbeitstage freigestellt werden.

- (3) Für eine Teilnahme an Tarifverhandlungen einschließlich der Tagungen der Tarifkommissionen wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge gewährt. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Gewerkschaftstagen und Bundeskongressen. Zur Teilnahme an Tagungen satzungsgemäßer Gremien, einschließlich der Gremien, die auf satzungsgemäßen Richtlinien beruhen, auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene wird auf Anforderung der Gewerkschaft DHV grundsätzlich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge gewährt. Daneben erhalten Mitglieder der Gewerkschaft DHV gegen Nachweis der Gewerkschaftszugehörigkeit auf Antrag einmal im Kalenderjahr zum Zwecke der Weiterbildung für 1 Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge.
- (4) In besonderen Fällen kann, im zeitlichen Zusammenhang mit dem auslösenden Ereignis, Arbeitsbefreiung bis zu 4 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge gewährt werden. Das gilt auch, wenn das auslösende Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag oder einen Urlaubstag fällt. Besondere Fälle liegen vor allem vor:

- | | | |
|-----------------|--|----------------------|
| a) | bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen und betrieblichen Gründen | 2 Arbeitstage |
| b) | bei Heimfahrten im Sinne der Trennungsgeldverordnung (Mindestentfernung 150 km) | je 1 Arbeitstag |
| | im Kalenderjahr höchstens | 9 Arbeitstage |
| c) | bei Eheschließung/Begründung einer Lebenspartnerschaft* der Beschäftigten | 1 Arbeitstag |
| d) ¹ | bei schwerer Erkrankung der Ehegattin/des Ehegatten/der Lebenspartnerin/des Lebenspartners*, sowie der Eltern oder Stiefeltern, wenn Beschäftigte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege der/des Erkrankten deshalb selbst übernehmen müssen, weil nicht auf eine andere Person zurückgegriffen werden kann. | bis zu 4 Arbeitstage |
| | bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12., nicht aber das 18. Lebensjahr vollendet hat, unter den gleichen Voraussetzungen, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V oder auf eine vergleichbare Leistung besteht oder bestanden hat, | bis zu 5 Arbeitstage |
| | jedoch insgesamt nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr | |
| e) ¹ | bei der Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin* | 1 Arbeitstag |
| f) ¹ | beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten/der Lebenspartnerin/des Lebenspartners* oder eines Kindes | 4 Arbeitstage |
| g) | beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern und Geschwistern | 1 Arbeitstag |

¹ In den Fällen der Buchstaben d, e und f werden den Ehegatten/den Lebenspartnerinnen/den Lebenspartnern* die in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten gleichgestellt.

* im Sinne des Gesetzes über die eingetragene Lebenspartnerschaft (LPartG)

3.6 Freizeit statt Urlaubsgeld

- (1) Beschäftigte erhalten für jedes laufende Kalenderjahr statt des Urlaubsgeldes zusätzliche 7 freie Arbeitstage. Die für den Urlaub geltenden Nrn. [3.1](#) Absatz 1 Satz 3, Absatz 3 Satz 1, [3.3](#) und [3.4](#) finden entsprechende Anwendung.
- (2) Anstelle der freien Arbeitstage nach Absatz 1 können Beschäftigte die Auszahlung des Urlaubsgeldes beantragen. Der Antrag ist jeweils bis zum Ende des Vorjahres zu stellen. Das Urlaubsgeld beträgt 31,50 v.H. des für den Monat April maßgeblichen Gehalts nach Nr. [4.2](#) einschließlich persönlicher Zulagen nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung.
- (3) Es besteht auch die Möglichkeit einer Kombination aus Freizeit und Auszahlung. Hierbei bestehen folgende Wahlmöglichkeiten:

Freizeit 5 Arbeitstage/Auszahlung 2 Arbeitstage (9,00 v.H.) oder
Freizeit 2 Arbeitstage/Auszahlung 5 Arbeitstage (22,50 v.H.)
- (4) Das Urlaubsgeld wird im Monat April an dem Gehaltszahlungstag gezahlt.
- (5) Der Anspruch auf die zusätzliche Freizeit bzw. das Urlaubsgeld besteht nur, wenn Beschäftigte am 15.4. seit dem 1.2. desselben Kalenderjahres ununterbrochen im Arbeitsverhältnis bei der Arbeitgeberin gestanden haben.
- (6) Der Anspruch auf die zusätzliche Freizeit bzw. das Urlaubsgeld besteht nicht, wenn am 15.4. das Arbeitsverhältnis ruht oder zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigung länger als 12 Monate nicht ausgeübt wurde.
- (7) Beschäftigte, deren Arbeitszeit sich in der Zeit vom 1.1. bis 30.4. geändert hat, erhalten das Urlaubsgeld von Vollzeitbeschäftigten entsprechend dem Verhältnis der regelmäßigen tariflichen zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit in dem vorgenannten Zeitraum.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2011 der GEKT zur Anwendung gelangte, erhalten mit Auszahlung des Gehalts im Monat April eines Jahres eine statische Zulage in Höhe von 18,5 v.H. des ihnen zum 01.01.2012 zustehenden Gehalts. Diese Regelung gilt entsprechend für Auszubildende, auf deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2011 der GEKT zur Anwendung gelangte, allerdings nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

4 VERGÜTUNG

4.1 Eingruppierung

- (1) Beschäftigte werden nach den Tätigkeitsmerkmalen lt. Tarifvertrag über die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe eingereiht, die der überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) Für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit von mehr als 3 Wochen erhalten Beschäftigte eine persönliche Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe gemäß Anlage 1. Diese Zulage wird gewährt mit Beginn des Kalendermonats, in den das Ende einer Frist von 22 Kalendertagen seit Beginn der höherwertigen Tätigkeit fällt. Sie entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die höherwertige Tätigkeit beendet wird. Diese Regelung gilt nicht für ständige Stellvertreterinnen/Stellvertreter und ständige Urlaubs- und Krankheitsvertreterinnen/Urlaubs- und Krankheitsvertreter, die als solche eingruppiert sind, sowie für solche Beschäftigte, die den ständigen Auftrag haben, ihre Vorgesetzte/ihren Vorgesetzten bei Abwesenheit zu vertreten, sofern sie hierfür eine Zulage erhalten. Bei Urlaubsvertretungen durch Beschäftigte, für die Satz 4 nicht gilt, verlängern sich die in Satz 1 genannte Frist von 3 auf 4 Wochen und in Satz 2 von 22 auf 29 Kalendertage.
- (3) Die Einarbeitungszeit beträgt bei Tätigkeiten der Vergütungsgruppen
1 bis 9 6 Monate,
10 bis 15 9 Monate.

Eine Verlängerung der Einarbeitungszeit um bis zu 3 Monate ist möglich bei längerer Abwesenheit während der Einarbeitung (z.B. durch Krankheit); bei Tätigkeiten bis zur Vergütungsgruppe 9 darüber hinaus auch bei Zweifeln über die erforderliche Eignung.

Die im Tarifvertrag über die Eingruppierung vorgesehene Möglichkeit einer längeren Einarbeitungszeit bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

4.2 Gehalt

- (1) Beschäftigte erhalten ein monatliches Gehalt gemäß Anlage 1. Die Gehälter werden bei Gehaltsanpassungen auf einen glatten Eurobetrag kaufmännisch gerundet.
- (2) Das Gehalt wird am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt. Besteht der Gehaltsanspruch nicht für den vollen Monat, so wird für jeden Kalendertag 1/30 des Gehalts gezahlt.

- (3) Die Gehaltstabelle besteht aus 15 Vergütungsgruppen und 5 Stufen. Das Gehalt der Beschäftigten wird durch die Vergütungsgruppe und die zugeordnete Stufe bestimmt.
- (4) Bei einer Einstellung einschließlich der Übernahme von Auszubildenden in das Angestelltenverhältnis werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet.

Verfügen Beschäftigte über einschlägige oder vergleichbare Berufserfahrung werden sie der Stufe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie die Berufserfahrung unmittelbar bei der BARMER GEK gesammelt hätten. Ausbildungszeiten bleiben generell unberücksichtigt.

- (5) Der Wechsel zur nächst höheren Stufe innerhalb derselben Vergütungsgruppe erfolgt nach Ablauf einer Wartezeit zum nächsten Monatsersten. Die Wartezeit beträgt bei einem Wechsel von

Stufe 1 nach Stufe 2	24 Monate,
Stufe 2 nach Stufe 3	24 Monate,
Stufe 3 nach Stufe 4	48 Monate,
Stufe 4 nach Stufe 5	48 Monate.

Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis volle Kalendermonate ruht, einschließlich der Zeiten der Beurlaubung nach Nrn. [5.1](#) und [5.2](#) werden nicht auf die Wartezeit angerechnet. Abweichend hiervon werden die ersten 12 vollen Kalendermonate der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auf die Wartezeit angerechnet.

Auf die Wartezeit werden ferner nicht angerechnet:

- (a) Zeiten der Freistellungsphase in der Altersteilzeit sowie
 - (b) volle Kalendermonate ab dem 13. Monat einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit beruht auf einem Arbeitsunfall, der nicht vorsätzlich oder nicht grob fahrlässig verursacht wurde.
- (6) Im Falle einer Höhergruppierung werden die Beschäftigten in der neuen Vergütungsgruppe zunächst der im Verhältnis zur bisherigen Stufe nächst niedrigeren Stufe zugeordnet.

Der nächste Stufenwechsel erfolgt abweichend von Absatz 5 Satz 2 bereits nach erfolgreichem Abschluss der Einarbeitung gemäß [4.1](#) Absatz 3. Die bis zur Höhergruppierung zurückgelegte Wartezeit für den Wechsel zur nächsten Stufe wird zu 25 v.H. für einen evtl. weiteren Stufenwechsel angerechnet. Eine Anrechnung der während der Einarbeitung zurückgelegten Wartezeit findet nicht statt.

Sind Beschäftigte zum Zeitpunkt der Höhergruppierung der Stufe 1 zugeordnet, bleiben sie abweichend von Satz 1 dieser Stufe zugeordnet. Der Wechsel zur Stufe 2 erfolgt dann nach Ablauf der regulären Warte-

zeit des Absatzes 5 Satz 2. Die Wartezeit während der Einarbeitung wird in vollem Umfange angerechnet. Die bis zur Höhergruppierung zurückgelegte Wartezeit bleibt unberücksichtigt.

Schließt der Anlass der Höhergruppierung eine Einarbeitung aus (z.B. Höhergruppierung aufgrund der Erteilung der Feststellungsbefugnis), bleiben die Beschäftigten derselben Stufe zugeordnet, der sie vor der Höhergruppierung zugeordnet waren. Die bis zur Höhergruppierung zurückgelegte Wartezeit für den Wechsel zur nächsten Stufe wird in voller Höhe angerechnet.

- (7) Erfolgt die Höhergruppierung aufgrund der Übernahme einer Tätigkeit, bei der die Einarbeitung zu dieser Tätigkeit als Tätigkeitsbeispiel im Tarifvertrag über die Eingruppierung tarifiert ist, bleiben Beschäftigte für die gesamte Dauer der Einarbeitung in der neuen Vergütungsgruppe derselben Stufe zugeordnet, der sie zuvor zugeordnet waren.

Werden Beschäftigte aufgrund der Übernahme der Tätigkeit, für die die Einarbeitung erfolgte, erneut höhergruppiert, bleiben sie in der neuen Vergütungsgruppe derselben Stufe zugeordnet, der sie zuvor zugeordnet waren. Die Wartezeit beginnt mit der Höhergruppierung neu zu laufen. Eine Anrechnung der während der als Tätigkeitsbeispiel tarifierten Einarbeitung zurückgelegten Wartezeit findet nicht statt. Die bis zur Höhergruppierung gemäß Unterabsatz 1 zurückgelegte Wartezeit für den Wechsel zur nächsten Stufe wird zu 25 v.H. für einen evtl. weiteren Stufenwechsel angerechnet.

Sind Beschäftigte zum Zeitpunkt der erneuten Höhergruppierung nach Unterabsatz 2 der Stufe 1 zugeordnet, wird die Wartezeit während der als Tätigkeitsbeispiel tarifierten Einarbeitung in dem im Tarifvertrag über die Eingruppierung ausdrücklich benannten Umfang, andernfalls maximal die Einarbeitungszeit gemäß [4.1](#) Absatz 3 Satz 1 angerechnet. Die bis zur Höhergruppierung gemäß Unterabsatz 1 zurückgelegte Wartezeit für den Wechsel zur nächsten Stufe bleibt unberücksichtigt.

- (8) Fallen ein Stufenwechsel und eine Höhergruppierung zeitlich zusammen, werden unmittelbar aufeinanderfolgend zunächst der Stufenwechsel und nachfolgend die Höhergruppierung vollzogen.
- (9) Im Falle einer Rückgruppierung behalten die Beschäftigten grundsätzlich die in der bisherigen Vergütungsgruppe erreichte Stufe. Die bereits zurückgelegte Wartezeit für den Wechsel zur nächsten Stufe wird in die niedrigere Vergütungsgruppe übernommen.

Ist in der neuen Vergütungsgruppe die bisherige Stufe nicht belegt, erfolgt die Zuordnung zur höchsten belegten Stufe der neuen Vergütungsgruppe. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe gemäß Anlage 1.

Endet eine Einarbeitung nicht mit einer Bestätigung und erfolgt deshalb eine Rückgruppierung in die vormalige Vergütungsgruppe, werden die

Beschäftigten in der vormaligen Vergütungsgruppe wieder der dort erreichten Stufe zugeordnet und für die Zukunft so gestellt, wie sie ohne die Einarbeitung gestanden hätten. Die in dieser Stufe zurückgelegte Wartezeit für den nächsten Stufenwechsel wird um die während der Einarbeitung zurückgelegte Wartezeit erhöht.

Befristete Sonderregelung:

Für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags der Ersatzkassentarifvertrag anwendbar war, gelten bis 31.12.2013 folgende Maßgaben:

zu Absatz 1: Das Gehalt richtet sich nach der Anlage 1a.

zu Absatz 3: Die Gehaltstabelle besteht aus 15 Vergütungsgruppen und 5 Stufen sowie einer Zwischenstufe, der Stufe 4a.

zu Absatz 5: Die Wartezeit beträgt bei einem Wechsel von

Stufe 1 nach Stufe 2	24 Monate,
Stufe 2 nach Stufe 3	24 Monate,
Stufe 3 nach Stufe 4	48 Monate,
Stufe 4 nach Stufe 4a	24 Monate,
Stufe 4a nach Stufe 5	24 Monate.

Nachwirkungen:

Beschäftigte, die sich am 31.12.2013 in Stufe 4a befinden, fallen mit Auslaufen der Sonderregelung in Stufe 4 zurück. Die in der Stufe 4a zurückgelegte Wartezeit wird voll angerechnet und um 24 Monate erhöht. Das Gehalt nach Stufe 4a wird als Besitzstand weiter gewährt.

Beschäftigte, die sich am 31.12.2013 aufgrund einer Höhergruppierung und des damit verbundenen Stufenrückfalls im Rahmen der Einarbeitung in der Stufe 4a befinden, fallen mit Auslaufen der Sonderregelung in Stufe 4 zurück. Das Gehalt nach Stufe 4a wird als Besitzstand weiter gewährt. Der Wechsel zur Stufe 5 erfolgt weiterhin nach erfolgreichem Abschluss der Einarbeitung.

Beschäftigte, die sich am 31.12.2013 in Stufe 4a befinden und eine Tätigkeit ausüben, bei der die Einarbeitung zu dieser Tätigkeit als Tätigkeitsbeispiel im Tarifvertrag über die Eingruppierung tarifiert ist, fallen mit Auslaufen der Sonderregelung in Stufe 4 zurück. Das Gehalt nach Stufe 4a wird als Besitzstand weiter gewährt. Es wird ausschließlich die in der Stufe 4a zurückgelegte Wartezeit angerechnet. Bei einer erneuten Höhergruppierung aufgrund der Übernahme der Tätigkeit, für die die Einarbeitung erfolgte, wird die für einen evtl. weiteren Stufenwechsel anzurechnende Wartezeit um 6 Monate erhöht.

Beschäftigte, die sich am 31.12.2013 aufgrund einer Höhergruppierung und des damit verbundenen Stufenrückfalls im Rahmen der Einarbeitung in Stufe 4 befinden, verbleiben nach erfolgreicher Einarbeitung in Stufe 4. Die nach erfolgreicher Einarbeitung anzurechnende Wartezeit aus der Stufe 4a in Höhe von 25 v.H. wird um 6 Monate erhöht.

4.3 Vergütung für Auszubildende

Auszubildende erhalten eine monatliche Vergütung gemäß Anlage 2. Die Vergütung für Auszubildende wird bei einer Anpassung auf einen glatten Eurobetrag kaufmännisch gerundet.

4.4 Verzicht auf Gehalt

- (1) Beschäftigte können auf Teile des Gehalts verzichten, wenn sich dadurch ein höheres Nettogehalt ergibt.
- (2) Der Verzicht kann nur schriftlich, rückwirkend höchstens für 3 Monate, ausgesprochen werden. Der Widerruf des Verzichts kann nicht rückwirkend und ebenfalls nur schriftlich erfolgen.

4.5 Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.

- (1) Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer ist der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so haben Beschäftigte außerdem spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. In begründeten Einzelfällen kann sie auch schon früher verlangt werden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist spätestens am darauf folgenden Arbeitstag die ärztliche Anschlussbescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
- (2) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nach Nr. [4.1](#) einschließlich persönlicher Zulagen nach Nr. [4.1](#) Absatz 2 sowie dem Tarifvertrag über die Eingruppierung im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Dies gilt entsprechend für 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 durchgeführt wird. Werden Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verlieren sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen nicht, wenn sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waren oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist. Der Anspruch auf Krankenbezüge entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- (3) Beschäftigte erhalten nach Ablauf des Anspruchs auf Krankenbezüge nach Absatz 2 für den Zeitraum, für den ihnen Kranken-, Übergangs-, Verletzten- bzw. Versorgungskrankengeld gezahlt wird, einen Zuschuss hierzu. Die Zahlung des Zuschusses endet bei einer Beschäftigungszeit von mindestens

2	Jahren mit Ablauf der	9.	Woche,
3	Jahren mit Ablauf der	12.	Woche,
5	Jahren mit Ablauf der	15.	Woche,
8	Jahren mit Ablauf der	18.	Woche,
10	Jahren mit Ablauf der	39.	Woche,
20	Jahren mit Ablauf der	52.	Woche,

gerechnet vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Besteht bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit kein Anspruch nach Absatz 2, mindert sich die Dauer der Zuschusszahlung um die Tage, für die anlässlich der Vorerkrankungen Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist. Vollenden Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, so steht ihnen von diesem Zeitpunkt an der hierdurch erweiterte Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld zu. Ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigungszeit beträgt die Bezugsdauer für den Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Arbeitgeberin erlittenen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung oder eine bei der Arbeitgeberin zugezogene Berufskrankheit verursacht worden ist, 52 Wochen. Das gilt nicht, wenn der Arbeitsunfall während einer aushilfsweisen Beschäftigung oder während einer Probezeit geschieht.

- (4) Der Anspruch auf Krankenbezüge und Zuschüsse besteht nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den Tag vor Beginn einer Beurlaubung gemäß Nrn. [5.1](#) und [5.2](#) hinaus. Krankenbezüge und Zuschüsse, die über die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder den Tag vor dem Beginn der Beurlaubung gemäß Nrn. [5.1](#) und [5.2](#) hinaus gezahlt wurden, sind zurückzuzahlen. Sie gelten ggf. als Vorschüsse sowohl auf die Leistungen gemäß dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung als auch auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer Zusatzversorgungseinrichtung; bis zur Höhe der Krankenbezüge und Zuschüsse gehen die für den gleichen Zeitraum zustehenden Leistungen auf die Arbeitgeberin über.
- (5) Der Zuschuss wird in Höhe der Differenz zwischen dem Nettogehalt und den hierauf nach Absatz 7 und 8 anzurechnenden Leistungen gewährt.
- (6) Unter Nettogehalt sind die um die gesetzlichen Abzüge gekürzten maßgeblichen Gehaltsbezüge zu verstehen; bei Zahlung eines Beitragszuschusses nach § 257 SGB V wird der freiwillige Beitrag dem Pflichtbeitrag gleichgestellt. Maßgebliche Gehaltsbezüge sind die Gehaltsbezüge gemäß Absatz 2, auf die bei Arbeitsfähigkeit Anspruch be-

stehen würde. Zu den maßgeblichen Gehaltsbezügen gehören auch die vermögenswirksamen Leistungen nach Nr. [4.9](#) für solche Monate, in denen die vermögenswirksame Leistung nach Nr. [4.9](#) Absatz 6 nicht gezahlt wird.

- (7) Anzurechnen auf das Nettogehalt sind die ungeminderten Kranken-, Übergangs-, Verletzten- und Versorgungskrankengelder nach Abzug der von den Beschäftigten zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge. Sind Beschäftigte nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert, so sind die Leistungen anzurechnen, die ihnen als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. Ändern sich die anzurechnenden Leistungen, sind vom Zeitpunkt der Änderung an diese Leistungen anzurechnen.
- (8) Im Falle der Gewährung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sind auch diese sowie sonstige Renten und Versorgungsbezüge auf das Nettogehalt anzurechnen, und zwar entweder bis zu dem Tag, an dem die Mitteilung der Arbeitgeberin, keinen Teilzeitarbeitsplatz anbieten zu können, zugestellt wird oder bis zu dem Tag, an dem das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes angenommen wird. Wird das Angebot abgelehnt, erfolgt die Anrechnung über diesen Zeitpunkt hinaus. Überzahlte Zuschüsse sind zurück zu zahlen; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.
- (9) Der Zuschuss wird für Kalendertage gezahlt. Wird der Zuschuss für einen vollen Monat gezahlt, ist der Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Abweichend von Nr. [4.1](#) Absatz 2 kann der Zuschuss am 15. jeden Monats für den Vormonat gezahlt werden; in diesem Fall sind auf Antrag der Beschäftigten Abschläge zu zahlen.

4.6 Bezüge bei Ableben von Beschäftigten

- (1) Beim Tode von Beschäftigten werden für den Sterbemonat bereits zur Zahlung angeordnete Bezüge nicht zurückgefordert.
- (2) Hinterlassen Beschäftigte eine Ehegattin/einen Ehegatten/eine Lebenspartnerin/einen Lebenspartner* oder Angehörige, so erhalten diese für den Sterbemonat und 3 weitere Monate Bezüge in Höhe des Monatsgehalts, auf das die/der Verstorbene im Sterbemonat Anspruch gehabt hätte. Der Anspruch besteht auch dann, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kein Gehaltsanspruch bestand. Sind an die Verstorbene/den Verstorbenen Bezüge für den Sterbemonat oder darüber hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an eine/einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der Übrigen gegen die Arbeitgeberin zum Erlöschen.
- (3) Angehörige im Sinne des Absatzes 2 sind Verwandte bis zum 2. Grad, Pflegekinder oder Pflegeeltern, mit denen die/der Beschäftigte bis zum

Tode nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder denen sie/er aufgrund gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung nicht nur vorübergehend ganz oder überwiegend Unterhalt gewährt hat, sofern das eigene Einkommen einer/eines Angehörigen 1/8 und das jeder/jedes weiteren Angehörigen zusätzlich 1/8 der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen.

* im Sinne des Gesetzes über die eingetragene Lebenspartnerschaft (LPartG)

4.7 Sonderzahlung

- (1) Beschäftigte erhalten in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 v.H. des für den Monat November maßgeblichen Gehalts nach Nr. [4.2](#) einschließlich persönlicher Zulagen nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung sowie im Falle einer unmittelbar vorangegangenen Gewährung von mindestens 5 Monaten nach Nr. [4.1](#) Absatz 2. Auszubildende erhalten 100 v.H. der Vergütung nach Nr. [4.3](#). Das Weihnachtsgeld wird im Monat November am Gehaltszahlungstag gezahlt.
- (2) Der Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nur, wenn Beschäftigte am 15.11. seit dem 1.9. desselben Kalenderjahres ununterbrochen im Arbeitsverhältnis bei der Arbeitgeberin gestanden haben.
- (3) Der Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht, wenn am 15.11. das Arbeitsverhältnis ruht oder zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigung länger als 12 Monate nicht ausgeübt wurde.
- (4) Haben Beschäftigte wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gemäß Absatz 3 das Weihnachtsgeld nicht erhalten, nehmen sie jedoch unmittelbar nach der Ableistung des Wehr- oder Freiwilligendienstes oder nach der erstmaligen Rückkehr aus der Elternzeit die Beschäftigung bei der Arbeitgeberin wieder auf, so erhalten sie am nächsten Gehaltszahlungstag nach Ablauf von 3 Monaten seit Wiederaufnahme der Beschäftigung einmalig eine weder versorgungsfähige noch ruhegehaltspflichtige noch zusatzversorgungspflichtige Sonderzahlung. Grundlage für die Errechnung der Sonderzahlung ist das Gehalt nach Nr. [4.2](#) bzw. bei Auszubildenden die Vergütung nach Nr. [4.3](#) für den Monat, in den der maßgebliche Gehaltszahlungstag fällt. Diese Regelung gilt jedoch nur, wenn Beschäftigte an dem maßgeblichen Gehaltszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und auch kein Aufhebungsvertrag geschlossen worden ist.
- (5) Beschäftigte, die zum Ende der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz oder gemäß Nrn. [6.4](#) und [6.5](#) -soweit sich deren Versorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet- in der Zeit vom 1.1. bis 14.11. eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder deren Beurlaubung gemäß Nrn. [5.1](#) oder [5.2](#) in diesem Zeitraum beginnt, haben Anspruch auf so viele Zwölftel eines ihnen zustehenden Weihnachtsgeldes, wie das Ar-

beitsverhältnis in diesem Kalenderjahr Beschäftigungsmonate umfasst. Der Monat des Ausscheidens oder des Beginns der Beurlaubung gilt als voller Beschäftigungsmonat, es sei denn, dass die Beurlaubung am 1. eines Monats beginnt.

- (6) Die Sonderzahlung nach Absatz 5 wird am Gehaltszahlungstag des letzten Beschäftigungsmonats gezahlt. Grundlage für die Errechnung der Sonderzahlung ist das Gehalt nach Nr. [4.2](#) bzw. bei Auszubildenden die Vergütung nach Nr. [4.3](#) für den Monat, in den der maßgebliche Gehaltszahlungstag fällt. Der Anspruch auf die Sonderzahlung besteht nicht, wenn am Gehaltszahlungstag des letzten Beschäftigungsmonats eine Beschäftigung länger als 12 Monate nicht ausgeübt wurde.
- (7) Beschäftigte, deren Arbeitszeit sich in der Zeit vom 1.1. bis 30.11. geändert hat, erhalten das Weihnachtsgeld einer/eines Vollzeitbeschäftigten entsprechend dem Verhältnis der regelmäßigen tariflichen zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit in dem vorgenannten Zeitraum.

4.8 Jubiläumszuwendung

Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

25 Jahren,
40 Jahren und
45 Jahren

eine Jubiläumszuwendung in Höhe des Gehalts für den Monat, in den das Jubiläum fällt. Die Zahlung erfolgt am Gehaltszahlungstermin im Jubiläumsmonat.

4.9 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung. Die vermögenswirksame Leistung wird entweder nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung oder als Vorsorgebeitrag für eine Anlage bei der Wuppertaler Pensionskasse gewährt.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt für Vollzeitbeschäftigte 40,00 Euro monatlich. Teilzeitbeschäftigte erhalten monatlich einen sich aus dem Verhältnis der vereinbarten zur regelmäßigen Arbeitszeit ergebenden Anteil der vermögenswirksamen Leistung für Vollzeitbeschäftigte, aufgerundet auf einen durch 0,50 Euro ohne Rest teilbaren Betrag.
- (3) Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die für den Beginn des jeweiligen Kalendermonats arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

- (4) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entsteht mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn die Mitteilung nach Absatz 7 im 1. Beschäftigungsmonat erfolgt. Ansonsten entsteht der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung frühestens mit Beginn des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Mitteilung nach Absatz 7 eingeht.
- (5) Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der Beschäftigte für denselben Kalendermonat von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistung erhalten.
- (6) Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Monat gezahlt, für den mindestens für 1 Tag Anspruch auf Gehalt nach Nr. [4.2](#), Vergütung für Auszubildende nach Nr. [4.3](#) oder Krankenbezüge Nr. [4.5](#) besteht. Die vermögenswirksame Leistung wird mit der Gehaltszahlung eines jeden Monats fällig.
- (7) Die Anspruchsberechtigten haben der Arbeitgeberin bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im 1. Beschäftigungsmonat, ansonsten spätestens 1 Monat vor dem 1. Fälligkeitstermin schriftlich die Art der Anlage und alle weiteren erforderlichen Angaben mitzuteilen. Als Anlageart kommt neben den Anlagearten im Sinne von § 2 Absatz 1 Vermögensbildungsgesetz auch eine Anlage bei der Wuppertaler Pensionskasse in Betracht.

4.10 Vorschüsse und Unterstützungen

- (1) Für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen gelten die Richtlinien des Bundes (VR) in der jeweiligen Fassung. Wenn die Gewährung eines Vorschusses im betrieblichen Interesse liegt, kann die Arbeitgeberin von diesen Richtlinien hinsichtlich des gegebenen Anlasses, der Höhe des Vorschusses und der Dauer der Tilgung abweichen. Werden durch solche Abweichungen die Sätze bzw. Zeitspannen der Richtlinien des Bundes überschritten, und zwar kann das bis zum Doppelten dieser Beträge bzw. Zeiten geschehen, so kann die Arbeitgeberin insoweit eine Verzinsung festlegen.
- (2) Für die Gewährung von Unterstützungen gelten die Unterstützungsgrundsätze (UGr) des Bundes in der jeweiligen Fassung.

4.11 Entgeltumwandlung

- (1) Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, können künftige Gehaltsansprüche nach Nr. [4.2](#) sowie vermögenswirksame Leistungen nach Nr. [4.9](#) durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden. Reicht das Gehalt für eine Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge und ggf. den Abzug der Pauschalsteuer (§ 40b EStG) sowie der weiteren Abzüge nicht aus, weil nur ein anteiliger Anspruch (Nr. [4.2](#) Absatz 2) oder kein Gehaltsan-

spruch besteht, entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Entgeltumwandlung.

- (2) Die Durchführung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt im Wege der Direktversicherung oder über die Wuppertaler Pensionskasse. Entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Entgeltumwandlung nach Absatz 1 Satz 2, kann die Versicherung beitragsfrei fortgeführt werden. Unbeschadet der Verpflichtung des Versicherers zur Erbringung der Versicherungsleistungen haftet die Arbeitgeberin nach § 1 Absatz 2 Nr. 2 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden. Die Beratung bei Abschluss und Durchführung der Versicherung obliegt ausschließlich dem Versicherer.
- (3) Die Teilnahme an der Direktversicherung oder die Versicherung über die Wuppertaler Pensionskasse erfolgt aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung der Beschäftigten mit der Arbeitgeberin sowie aufgrund eines vom Versicherer bzw. der Wuppertaler Pensionskasse angenommenen Antrags.
- (4) Die übrigen Regelungen des Manteltarifvertrags (MTV) und der geschlossenen Tarifverträge finden auf diese betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung keine Anwendung. Soweit Bezüge nach dem MTV als Bemessungsgrundlage für die Festsetzung künftiger Bezüge sowie anderer Leistungen nach dem MTV und den geschlossenen Tarifverträgen dienen, bleibt die Entgeltumwandlung hierauf ohne Einfluss.

5 BEURLAUBUNG

5.1 Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

- (1) Stellt die Arbeitgeberin fest, dass unkündbare Beschäftigte, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, dauernd außerstande sind, die obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen, und können andere ihrer Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeiten nicht übertragen werden, kann die Arbeitgeberin die Beschäftigten nach Anhörung unter Mitwirkung der Personalvertretung und bei Einhaltung einer Auslauffrist von 1 Jahr bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles beurlauben. Während der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in Absatz 3 oder den geschlossenen Tarifverträgen nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Unter den gleichen Voraussetzungen können Beschäftigte die Beurlaubung bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles beantragen, nachdem ihrem Antrag auf Gewährung einer Rente wegen Er-

werbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht entsprechen wurde.

- (3) Bei einer Beurlaubung nach Absatz 1 oder Absatz 2 wird ein Übergangsgeld oder Gesamtruhegeld gemäß dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung gewährt. Das Arbeitsverhältnis endet am Vortage des Rentenbeginns.

5.2 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

- (1) Mit Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erworben haben, kann auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten im gegenseitigen Einvernehmen eine Beurlaubung und ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles vereinbart werden. In dem Zeitraum der Beurlaubung ruhen alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis endet am Vortage des Beginns einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters.
- (2) Leistungen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhalten Beschäftigte in einem solchen Fall ab dem Tag des Rentenbeginns mit der Maßgabe, dass der Zeitraum der Beurlaubung bei Anwendung des Tarifvertrags zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung keinerlei Berücksichtigung findet.
- (3) Versterben während des Zeitraums der Beurlaubung Beschäftigte, deren Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung durchgeführt wird, werden die Hinterbliebenen so gestellt, wie sie gestanden hätten, wenn bei den Beschäftigten die Voraussetzungen des Absatzes 2 am Tage vor dem Todestag vorgelegen hätten.
- (4) Bei Beschäftigten, die eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, richten sich die Ansprüche auf Leistungen gegen die VBL nach Maßgabe ihrer Satzung. Bei Beschäftigten, die ab 01.01.2004 eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erworben haben, richten sich die Ansprüche auf Leistungen nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Maßgabe für die Beschäftigten der ehem. BARMER:
Nr. 5.2 Absatz 4 findet keine Anwendung.

6 ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

6.1 Ordentliche Kündigung

- (1) Innerhalb des 1. Jahres des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsschluss, nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als	1	Jahr	6	Wochen,
von mindestens	5	Jahren	3	Monate,
von mindestens	8	Jahren	4	Monate,
von mindestens	10	Jahren	5	Monate,
von mindestens	12	Jahren	6	Monate,
von mindestens	15	Jahren	12	Monate,
von mindestens	20	Jahren	18	Monate,

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Für Beschäftigte beträgt die längste Kündigungsfrist 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Für Beschäftigte während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende.

6.2 Besonderer Kündigungsschutz

- (1) Nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren nach Nr. 1.7 ist die ordentliche fristgemäße Beendigungskündigung ausgeschlossen. Aus krankheitsbedingten Gründen ist auch die außerordentliche Beendigungskündigung ausgeschlossen.
- (2) Eine Änderungskündigung (Kündigung zum Zwecke der Änderung der Arbeitsbedingungen) bleibt bei dem Personenkreis nach Absatz 1 weiterhin möglich.

Bei einer Änderungskündigung aus krankheitsbedingten Gründen erfolgt eine damit einhergehende Rückgruppierung lediglich um eine Vergütungsgruppe. In diesem Fall hat eine spätere Änderungskündigung aus krankheitsbedingten Gründen keine weitere Rückgruppierung zur Folge. Eine Rückgruppierung ist von vornherein ausgeschlossen, wenn Beschäftigte dauernd außerstande sind, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, die Voraussetzung für ihre Eingruppierung sind und

- a) das 50. Lebensjahr vollendet haben und die Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Krankheit herbeigeführt wurde, ohne dass die Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben oder
- b) das 55. Lebensjahr vollendet haben.

- (3) Beschäftigte, die nach Absatz 2 rückgruppiert werden, erhalten ab Wirksamwerden der Rückgruppierung eine Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem letzten und dem neuen Gehalt gewährt. Erhöhungen des Gehalts z.B. aufgrund eines Stufenwechsels oder einer linearen tariflichen Erhöhung werden auf die Ausgleichszulage angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Für Beschäftigte, die zum 31.12.2011 den Status der Unkündbarkeit nach § 33 Absatz 1 EKT bzw. § 31 Absatz 1 GEKT und der hierzu ergangenen Protokollnotiz inne hatten, gelten die Voraussetzungen von Absatz 1 als erfüllt.

6.3 Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Abfindungsansprüchen

- (1) Haben Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Abfindung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Dienstvereinbarung, können sie von der Arbeitgeberin verlangen, dass diese statt der Zahlung der Abfindung das Arbeitsverhältnis unter Freistellung von der Arbeitspflicht über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus fortführt. Während dieser Fortführung des Arbeitsverhältnisses besteht auf Seiten der Beschäftigten allein ein monatlicher Anspruch auf Bezüge in Höhe des vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt maßgeblichen Gehalts nach Nr. 4.2 bzw. einschließlich der persönlichen Zulagen nach Nr. 4.1 Absatz 2 und dem Tarifvertrag über die Eingruppierung. Bei einer Beendigung gemäß Absatz 2 im Laufe eines Kalendermonats besteht entsprechend der Restdauer des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalendermonat ein anteiliger Anspruch auf Bezüge. Durch die Fortführung entstehende Urlaubsansprüche sind auf den Fortführungszeitraum anzurechnen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitgeberin für die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von ihr zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung insgesamt einen Betrag aufgewendet hat, der der zu zahlenden Abfindung entsprochen hätte.
- (3) Beschäftigte können das Arbeitsverhältnis zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Sie erhalten dann den Teil der Abfindung, der durch die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von der Arbeitgeberin zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung nicht aufgebraucht ist.

6.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

- (1) Wird durch ein Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder Amtsarztes festgestellt, dass sich die Dienstfähigkeit von Beschäftigten bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Rente aus der Rentenversicherung oder einer sonstigen öffentlichen Versicherung ist, haben Beschäftigte bis zum

Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung der Arbeitgeberin einen Rentenanspruch zu stellen. Kommen sie dieser Aufforderung nicht nach oder verzögern sie schuldhaft die Bearbeitung des Rentenanspruchs, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der in Satz 1 genannten Frist.

- (2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass Beschäftigte voll erwerbsgemindert sind, und üben Beschäftigte am Tage der Zustellung des Rentenbescheides die Tätigkeit noch aus, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, frühestens jedoch am Vortage des Rentenbeginns. Sind Beschäftigte am Tage der Zustellung des Rentenbescheides arbeitsunfähig krank, endet das Arbeitsverhältnis am Vortage des Rentenbeginns, frühestens jedoch an dem Tage, an dem die Beschäftigten die Tätigkeit letztmalig ausgeübt haben. Die rückwirkende Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 führt nicht zur Rückforderung von Urlaubsgeld nach Nr. 3.6, von Sonderzahlungen nach Nr. 4.6, oder von Jubiläumszuwendungen nach Nr. 4.8, die zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides bereits zur Zahlung angeordnet waren. Soweit nach Satz 3 eine Rückforderung des Weihnachtsgeldes unterbleibt, ist die Gewährung eines Weihnachtsgeldes nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen. Sind Beschäftigte nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder haben sie gegen die gesetzliche Rentenversicherung aus versicherungsrechtlichen Gründen keinen Rentenanspruch, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder des Amtsarztes.
- (3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass Beschäftigte teilweise erwerbsgemindert sind, tritt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ein. Die Arbeitgeberin bietet diesen Beschäftigten einen möglichst gleichwertigen interessengerechten Teilzeitarbeitsplatz entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit an. Nehmen Beschäftigte dieses Angebot an, besteht das Arbeitsverhältnis zu den neuen Arbeitsbedingungen fort. Würden 85 v.H. des bisherigen Gehalts mit der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, den sonstigen Renten und Versorgungsbezügen sowie dem Teilzeitgehalt überschritten, erfolgt eine entsprechende Minderung. Sollte die Arbeitgeberin Beschäftigten keinen entsprechenden Arbeitsplatz anbieten, endet das Arbeitsverhältnis, und sie werden hinsichtlich der Regelungen des Absatzes 2 Beschäftigten gleichgestellt, die die Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten. An die Stelle der Zustellung des Rentenbescheides tritt die Mitteilung der Arbeitgeberin, keinen Teilzeitarbeitsplatz anbieten zu können.
- (4) Bei Fortfall der Rente wegen voller Erwerbsminderung und Wiedereintritt zumindest einer teilweisen Erwerbsfähigkeit oder bei Fortfall der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und Wiedereintritt der vollen Erwerbsfähigkeit werden Beschäftigte unter Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit auf Antrag, der innerhalb von 3 Monaten zu stellen

ist, wieder eingestellt. Der Antrag ist innerhalb von 3 Monaten nach Fortfall der Rente zu stellen. Haben Beschäftigte zum Zeitpunkt des Fortfalls der Rente einen Verlängerungsantrag gestellt, beginnt die Antragsfrist frühestens mit Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung über den Verlängerungsantrag. Die Einstellung soll in der Regel in der früheren Vergütungsgruppe erfolgen, in besonderen Fällen um eine Vergütungsgruppe niedriger. Die bisher erreichte Stufe wird beibehalten. Ist im Falle der Einstellung in die niedrigere Vergütungsgruppe die bisherige Stufe nicht belegt, erfolgt die Zuordnung zur höchsten belegten Stufe dieser Vergütungsgruppe; zusätzlich erhalten die Beschäftigten die Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe gemäß Anlage 1.

6.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte die Altersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (2) Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten, die vor Erreichen der Altersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente auf Antrag eine Altersrente als Vollrente aus der Rentenversicherung erhalten, endet mit dem Vortage des Rentenbeginns, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Beschäftigten haben die Arbeitgeberin unverzüglich von der Rentenantragstellung zu unterrichten.

7 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

7.1 Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrags

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2012 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2014.
- (3) Die Regelung nach Nr. 2.5 Absatz 4 kann abweichend von Absatz 2 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gesondert schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2013.
- (4) Die Anlagen zu diesem Tarifvertrag können in Abweichung von Absatz 2 gesondert schriftlich gekündigt werden.