



BMT-AW II

**Bundes-Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer
der Arbeiterwohlfahrt**

vom 1. November 1977

4. überarbeitete Auflage

Manteltarifvertrag BMT-AW II - Inhaltsübersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden
- § 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchung
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Pflicht zur Verschwiegenheit
- § 7 Belohnungen und Geschenke
- § 8 Nebentätigkeit
- § 9 Personalakten
- § 10 Haftung
- § 11 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 11a Teilzeitbeschäftigung
- § 12 Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium-, oder Laboratoriumsdienst
- § 13 Überstunden
- § 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit
- § 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
- § 17 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 18 Bereitschaftsdienst in Heimen
- § 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken
- § 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste
- § 20 Arbeitsversäumnis
- § 21 Beschäftigungszeit
- § 22 Eingruppierung
- § 22a Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 22b Bewährungsaufstieg
- § 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigeren Tätigkeit
- § 23 Bestandteile der Vergütung
- § 24 Grundvergütung
- § 25 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 23 Jahren
- § 26 Ortszuschlag
- § 27 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren
- § 28 Bestandteile des Lohnes
-

- § 29 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 30 Gefahrenzulage
- § 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss
- § 32 Jubiläumszuwendung
- § 33 Sterbegeld
- § 34 Reisekostenvergütung
- § 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 36 Erholungsurlaub
- § 37 Urlaubsvergütung
- § 38 Arbeitsbefreiung
- § 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen o
der Altersgrenze
- § 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages
- § 41 Außerordentliche Kündigung
- § 42 Zeugnis
- § 43 Werkdienstwohnung
- § 44 Sachbezüge
- § 45 Schutz- und Arbeitskleidung
- § 46 Zuwendung
- § 47 Höhe der Zuwendung
- § 48 Vermögenswirksame Leistungen
- § 49 Mitteilung der Anlageart
- § 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs
- § 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung
- § 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungsgesetz:
inhaltsgleicher Vorschriften
- § 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen
- § 54 Ausschlussfrist
- § 55 Auflegung der Tarifverträge
- § 56 Besitzstandswahrung
- § 57 Vakant
- § 58 Inkrafttreten, Laufzeit

MTV §1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, die Arbeiten im Sinne der in §§ 56 bis 62 des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969 in der Fassung vom 28. Dezember 1976 oder im Sinne des § 20 Bundessozialhilfegesetzes verrichten oder aus therapeutischen Gründen in Heimen, Einrichtungen und Maßnahmen beschäftigt werden.

Protokollnotiz zu § 1:

Für Arbeitnehmer in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit als hauswirtschaftliche Hilfen ohne qualifizierte Ausbildung können abweichende örtliche oder bezirkliche tarifvertragliche Regelungen vereinbart werden. Diese sind bis zum 31. Dezember 1987 zu treffen.

Ist eine Einigung bis zu diesem Termin nicht erreichbar, wird eine örtliche oder bezirkliche Schlichtungsstelle gebildet und angerufen.

Änderungen in § 1:

Protokollnotiz zu § 1 (neu) i.d.F. des TV vom 29.6.1987 – Inkrafttreten: 1.7.1987

MTV §2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Vergütungs- bzw. Lohngruppe und die Beschäftigungszeit anzugeben.
- (2) Als Dienstsitz im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.
- (4) Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

Änderungen in § 2:

Abs. 4 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

MTV § 2a Versetzung

Dem Arbeitnehmer kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

Änderungen in § 2a:

§ 2a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

MTV §3 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in der gleichen Tätigkeit oder im gleichen Arbeitsbereich eingestellt wird.
- (2) Hat der Arbeitnehmer in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Änderungen in § 3:

Abs. 1 (bisheriger Text) Absatzbezeichnung (1) (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Abs. 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991; der bisherige Text wurde Abs. 1.

MTV §4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung untersuchen zu lassen. Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Arbeitnehmer und der Betreuten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers vornehmen zu lassen.
- (2) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.
- (3) Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (5) Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

Änderungen in § 4:

Abs. 3 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Abs. 4 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Abs. 5 (bisher Abs. 3) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

MTV §5 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein dienstliches Verhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.
- (2) Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Arbeitnehmer erwartet, dass er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch die vermehrte Fürsorge ausgleichen.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

MTV §6 Pflichten zur Verschwiegenheit

- (1) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.
- (4) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

MTV §7 Belohnungen und Geschenke

Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke für seine dienstlichen Handlungen weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

MTV §8 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

MTV §9 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen.

Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

- (2) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Änderungen in § 9:

Abs. 1 Unterabs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

MTV §10 Haftung

- (1) Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.
- (2) Wird durch einen Arbeitnehmer in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

MTV §11 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird durch einen Zusatztarifvertrag vereinbart.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. Die Dienstpläne sind, soweit es mit den Interessen der Betreuten vereinbar ist, so aufzustellen, dass lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.
- (3) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.
- (5) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden
 - a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
 - b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
 - c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.
- (6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.
- (7) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt (Jahreszeitemausgleich) bzw. die Mehrarbeit durch Freizeit abgegolten wird.

Sonderregelung gemäß Übergangstarifvertrag 12-2004, nur gültig für die AW Kur und Erholungs GmbH Dortmund zu Abs. 7:

Durch Betriebsvereinbarung oder (soweit keine Betriebsvereinbarung besteht) durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien kann der Freizeitausgleich im Zeitraum bis 28 Februar des Folgejahres geregelt werden

- (8) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeiten erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 16 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arbeitnehmers durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der

an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstelle; bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Absatz 9:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst das Gebäude, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.

- (10) Woche ist der Zeitraum von Montag, 0.00 Uhr, bis zum folgenden Sonntag, 24.00 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; Entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 15 Absatz 2) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

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

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

- (12) Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11 Absatz 11 Unterabsatz 1 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 11 Absatz 11 Unterabsatz 2) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist

oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Wechselschichtzulage wird im Zusatztarifvertrag vereinbart.

Die Schichtzulage wird im Zusatztarifvertrag vereinbart.

Protokollnotiz zu Abs. 12 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

Protokollnotiz zu § 11:

(Gültig für Arbeitnehmer im Pflegedienst in Krankenhäusern, Heilstätten und entsprechenden Einrichtungen sowie Gemeindepflegestationen)

- (1) Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Für Arbeitnehmer, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Betriebsferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 11 Abs. 8 Unterabs. 2 nicht.

- (2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Arbeitnehmer darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers überschritten werden.

Protokollnotiz zu § 11

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen einer 5-Tage-Woche abgeleistet wird.

Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.

In Einrichtungen, in denen die Versorgung und Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, dass alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens zwei zusammenhängenden Tagen gewährt werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).

Änderungen in § 11:

Abs. 2 Satz 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Abs. 4 i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.4.1994 – Inkrafttreten: 1.5.1994

Abs. 5 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.7.1988 – Inkrafttreten: 1.4.1989

Abs. 8 Satz 3 i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.6.1990

Abs. 9 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991 / Protokollnotiz zu Abs. 9 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Abs. 10 Unterabsätze 1, 3 und 5 i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.6.1990

Abs. 11 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.8.1989 / Unterabs. 1 wurde gem. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 mit Wirkung vom 1.1.1992 gestrichen.

Abs. 12 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.8.1989 / Unterabs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 28.9.1990 – Inkrafttreten: 1.1.1991 / Unterabs. 1 und 2 (bisher Unterabs. 2 und 3), Protokollnotiz Überschrift i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.1.1992; der bisherige Unterabs. 1 wurde gestrichen.

Protokollnotiz zu § 11 (neu) i.d.F. des TV vom 29.6.1987 – Inkrafttreten: 1.7.1987

MTV § 11a Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) bzw. die arbeitsvertraglich 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.

Durch die Reduzierung soll kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV entstehen.

Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Unterabs. 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Reduzierung zu stellen.

- (2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Änderungen in § 11a:

§ 11a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 – Inkrafttreten: 1.5.1994

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 25.5.1999 - Inkrafttreten : 1.6.1999

Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 25.5.1999 - Inkrafttreten : 1.6.1999

MTV §12 Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Labor

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst beschäftigten Arbeitnehmer darf ausschließlich der Pausen
- a) soweit sie in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, täglich 7 Stunden und wöchentlich 38 Stunden,
 - b) soweit sie im Laboratoriumsdienst beschäftigt sind, täglich 7 1/2 Stunden und wöchentlich die regelmäßig tarifvertraglich im Zusatztarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit
- nicht überschreiten.
- (2) Arbeitnehmern, die überwiegend im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, ist außer einem vollen Ruhetag in der Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren.
- Im Radiumdienst ganztägig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen zu Dienstleistungen außerhalb des Radiumdienstes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

Änderungen in § 12:

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.7.1988 – Inkrafttreten: 1.4.1989

MTV §13 Überstunden

Der § 13 wurde im Rahmen des Übergangstarifvertrages 12-2004 neu gefasst:

Alter Text

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 11 Absätze 1, 4, 5, 6 und 7 sowie § 12 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 11 Abs. 6 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der §§ 11 Abs. 1 und 12 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und

Neuer Text

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 11 Absätze 1, 4, 5, 6 und 7 sowie § 12 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, **sofern sie nicht in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-/Wechselschicht) innerhalb von vier Wochen und in sonstigen Einrichtungen bis zum Ende der darauffolgenden Woche ausgeglichen werden.**

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 11 Abs. 6 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der §§ 11 Abs. 1 und 12 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für

werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

- (3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
- (5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung/wird der Lohn (§§ 23, 28) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a)) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 16 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

- (3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
- (5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung/wird der Lohn (§§ 23, 28) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. **Im Übrigen wird für die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und die in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-/Wechselschichtarbeit) nicht innerhalb von vier Wochen und in sonstigen Einrichtungen nicht bis zum Ende der darauffolgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden, der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Abs. 1a) gezahlt. Die Auszahlung des Zeitzuschlages erfolgt nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes in Satz 1.**

Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 16 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

(6) Für Lohnempfänger gilt als Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung die anteilige Stundenvergütung der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(6) Für Lohnempfänger gilt als Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung die anteilige Stundenvergütung der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

(7) Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen Ia bis III Fallgruppen 1 bis 3 (ausgenommen AW-KrT) erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch die Vergütung (§ 23) abgegolten.

(7) Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen Ia bis III Fallgruppen 1 bis 3 (ausgenommen AW-KrT) erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch die Vergütung (§ 23) abgegolten.

Änderungen in § 13:

Abs. 6 i.d.F. des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991

MTV §14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit

- (1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungs- bzw. Lohnberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Arbeitnehmern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeitnehmers nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

Änderungen in § 14:

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 – Inkrafttreten: 1.1.1981

Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 – Inkrafttreten: 1.1.1981

MTV §15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

Der Text des § 15 wurde im Rahmen des Übergangstarifvertrages 12-2004 neu gefasst:

Alter Text

- (1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

- (2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig **sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr** Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Neuer Text

- (1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

- (2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeitnehmer, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Arbeitnehmer geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeitnehmer regelmäßig arbeitsfreien Tag.

Protokollnotiz:

Zu § 1 Nr. 1 des Zusatztarifvertrages vom 1. November 1978 i.d.F. des Änderungstarifvertrages (vom 26. Juni 1995) zum BMT-AW II sowie zu § 15 Abs. 2 BMT-AW II/BMT-AW-O besteht Einvernehmen darüber, daß die in § 1 Ziffern 1 und 2 des 73. Tarifvertrages zur Änderung des BAT vom 17. Juli 1996 enthaltenen Regelungen mit Wirkung zum 1. Januar 1998 analog übernommen werden, wenn

nicht im Rahmen der Verhandlungen zu Arbeitszeitkonten bis zu dem genannten Datum eine diesen Regelungsbereich umfassende Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien getroffen wird.

Änderungen in § 15:

Abs. 2 Satz 3 i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.6.1990
/ Abs. 2 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 11.12.1997 – Inkrafttreten:
1.1.1998

Protokollnotiz zu Abs. 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 11.12.1997 –
Inkrafttreten: 1.1.1998

Protokollnotiz (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 – Inkrafttreten:
1.10.1996

Anmerkung

gem. des Tarifvertrages vom 11. Dezember 1997 zur
Änderung des Bundes-Manteltarifvertrages und
anderer Tarifverträge:

Protokollnotiz zu § 1 und 2:

Im Rahmen von betrieblichen Regelungen kann § 15
Abs. 2 in Verbindung mit § 1 Nr. 1 des
Zusatztarifvertrages in der bis zum 31. Dezember 1997
geltenden Fassung beibehalten werden, längstens
jedoch bis zum 31. Dezember 1999.”

MTV §16 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

Der Text des § 16 wurde im Rahmen des Übergangstarifvertrages 12-2004 neu gefasst:

Alter Text

(1) Der Arbeitnehmer erhält neben seiner Vergütung/seinem Lohn (§§ 23, 28) Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Lohngruppen 1 bis 9 25 v. H. der Stufe 1,

Vergütungsgruppen X bis Vc,
AW-KrT I bis VI 25 v.H.,

Vergütungsgruppen V b, AW-KrT VII und VIII 20 v.H.,

Vergütungsgruppen IVb bis Ia,
AW-KrT IX bis XIII 15 v.H.,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,

c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
bei Freizeitausgleich 35 v.H.,

d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird,
für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v.H.,

ersten Weihnachtsfeiertag,
Neujahrstag 100 v.H.,

der Stundenvergütung.

Bei der Berechnung von Zeitzuschlägen für Lohnempfänger ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zugrunde zu legen.

Die Stundenvergütung

e) für Nachtarbeit

Neuer Text

(1) Der Arbeitnehmer erhält neben seiner Vergütung/seinem Lohn (§§ 23, 28) Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den

Lohngruppen 1 bis 9 25 v.H. der Stufe 1,

Vergütungsgruppen X bis Vc,

AW-KrT I bis VI 25 v.H.,

Vergütungsgruppen Vb,

AW-KrT VII und VIII 20 v.H.,

Vergütungsgruppen IVb bis Ia,

AW-KrT IX bis XIII 15 v.H.,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,

c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag

ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,

bei Freizeitausgleich 35 v.H.,

d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit an dem Tage vor dem

ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H.

der Stundenvergütung.

Bei der Berechnung von Zeitzuschlägen für Lohnempfänger ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zugrunde zu legen.

Die Stundenvergütung

e) für Nachtarbeit

**f) für Arbeit an Samstagen in
der Zeit von 13.00 Uhr bis
20.00 Uhr**

ist im Zusatztarifvertrag geregelt.

ist im Zusatztarifvertrag geregelt.

- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis f) gezahlt. Absatz 2 Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Buchstabe a) ist die Überstundenvergütung.

Änderungen in § 16:

Abs. 1 Satz 3 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 – Inkrafttreten: 1.1.1981 / Buchst. a) und f) i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 – Inkrafttreten: 1.8.1989 bzw. 1.6.1990 / Satz 3 i.d.F. des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991 / Unterabs. 2 Buchst. a) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.1.1991

Abs. 3 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.1.1991

- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) gezahlt. Absatz 2 Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Buchstabe a) ist die Überstundenvergütung.

MTV §17 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

- (1) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Vergütung/von dem Lohn (§§ 23, 28), die für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für jede Arbeitsstunde, die der Arbeitnehmer darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung/des Lohnes eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers; § 13 Abs. 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung/des Lohnes ist die Vergütung/der Lohn des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs. 1, 5 und 7) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu teilen.

Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sind.

Änderungen in § 17:

Abs. 1 Unterabs. 3 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Protokollnotiz (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991 / Die Protokollnotiz zu § 17 wurde gem. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 mit Wirkung vom 1.5.1994 gestrichen.

MTV §18 Bereitschaftsdienst in Heimen

- (1) Arbeitnehmer in Heimen, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausüben, oder denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

- (2) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.
- (3) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist die Überstundenvergütung (§ 16) zu zahlen.

MTV §19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken

(1) Ärzte, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9 bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 16) gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 Buchst. a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchst. b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(5) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag.

Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die

Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

- (6) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 16) vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 16) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

- (7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

Auf Verlangen ist dem Angestellten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

- (8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchst. b) und 7 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

- (9) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

MTV § 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste

Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen des § 19 mindestens analog anzuwenden.

Änderungen in § 19a:

§ 19a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 – Inkrafttreten: 1.4.1991

Anmerkung

gem. § 2 des Änderungs-TV vom 3. Februar 1992 – Inkrafttreten: 1. April 1991:

“(2) Haben zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bisher in einzelnen Punkten günstigere Regelungen bestanden, so gelten die günstigeren Regelungen weiter.”

MTV §20 Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung (§ 23) bzw. auf Lohn (§ 28).
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
- (4) Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 23) bzw. der Lohn (§ 28) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

Änderungen in § 20:

§ 20 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981

MTV §21 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.
- (3) Bei Einstellung eines bisher ehrenamtlich tätigen Mitarbeiters kann die bisherige Tätigkeit, soweit sie nach Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit entspricht, als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

MTV §22 Eingruppierung

- (1) Der Arbeitnehmer ist nach dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale in die Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Lohngruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

- (3) Die Vergütungs- bzw. Lohngruppe des Arbeitnehmers ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 1 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe.

Änderungen in § 22:

§ 22 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

Anmerkung

gem. § 2 des Änderungs-TV vom 3. Februar 1992 Inkrafttreten: 1. April 1991:

- (1) Sollte sich durch die Änderung des § 22 für einen Arbeitnehmer, der am 31. März 1991 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeiterwohlfahrt stand, das am 1. April 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestand, eine Verschlechterung ergeben, so gilt die günstigere Regelung."

MTV §22a Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht (§ 22 Abs. 2), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonates in der höheren Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt für den Angestellten § 22c Abs. 1, für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

Ist 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. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht, gilt für den Angestellten § 22c Abs. 1 und für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

Änderungen in § 22a:

§ 22a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

MTV §22b Bewährungsaufstieg

Der Arbeitnehmer, der ein mit einer Bewährungszeit versehenes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Ablauf der vorgeschriebenen Bewährungszeit höherzugruppieren.

Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm vorgeschriebenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungs- und Lohngruppe entspricht, in der der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

Änderungen in § 22b:

§ 22b (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

MTV §22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 2 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören
 - a) die Grundvergütung,
 - b) der Ortszuschlag,
 - c) Zulagen.
- (4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.
- (5) Wird dem Arbeiter vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, ist Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale anzuwenden.
- (6) Der Arbeiter hat bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern und Angestellten mit gleich zu bewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

Änderungen in § 22:

§ 22 c (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

MTV §23 Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus
 - a) der Grundvergütung (§ 24),
 - b) dem Ortszuschlag (§ 26).
- (2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung (§ 27).
- (3) Die Höhe der Grundvergütungen und der Ortszuschläge wird im Vergütungs- und Lohnvertrag vereinbart. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr, die Ortszuschläge und die Gesamtvergütungen für Angestellte unter 18 Jahren festgelegt.

MTV §24 Grundvergütung

A. Angestellte der Vergütungsgruppen Ia bis X, die unter den Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt fallen

- (1) Im Vergütungs- und Lohn tarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen Ia bis IIb das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen Ia bis IIb gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.
- (3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe IIb oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Herabgruppierung wirksam wird, in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Montag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in dem der Geburtstag fällt.
- (6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit bei der Arbeiterwohlfahrt eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse bei einem anderen Anstellungsträger der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei der

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei der Arbeiterwohlfahrt eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis bei der Arbeiterwohlfahrt die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei der Arbeiterwohlfahrt eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

B. Angestellte der Vergütungsgruppen AW-KrT XIII bis I, die unter den Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt fallen

- (1) Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
- (2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.
- (3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).
- (4) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale (AW-KrT) angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er
 - a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Absatz 3 zustehende Grundvergütung;
 - b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a) berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
 - c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a) berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.
- (5) Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

- (6) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Herabgruppierung wirksam wird, in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.
- (7) In den Fällen der Absätze 2 bis 6 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
- (8) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in dem der Geburtstag fällt.

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 und 5:

Kein unmittelbarer Anschluß im Sinne der Absätze 4 und 5 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

MTV §25 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 23 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 24 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 24 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1). § 24 Abschn. A Abs. 5 bzw. Abschn. B Abs. 8 gilt entsprechend.

Änderungen in § 25:

§ 25 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 26.6.1995 Inkrafttreten: 1.5.1995

MTV §26 Ortszuschlag

- (1) Für den Ortszuschlag gelten die Bestimmungen der §§ 29 und 32 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der jeweiligen Vergütungsgruppe und nach der für den einzelnen Familienstand vorgesehenen Stufe.
- (3) Der Ortszuschlag wird nach der dem Vergütungs- und Lohn tarifvertrag beigefügten Tabelle gewährt.

Änderungen in § 26:

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1982 Inkrafttreten: 1.5.1982

MTV §27 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v.H. als Gesamtvergütung.

Änderungen in § 27:

§ 27 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 26.6.1995 Inkrafttreten: 1.5.1995

MTV §28 Bestandteile des Lohns

- (1) Der Lohn des Arbeiters wird nach
 - a) dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale,
 - b) dem Lebensalter (§ 29),
 - c) der Beschäftigungszeitbemessen.
- (2) Zum Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag, der im Vergütungs- und Lohnvertrag vereinbart wird.
- (3) Für die Berechnung des Sozialzuschlages gelten die Bestimmungen des § 41 des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTBII) in der jeweils geltenden Fassung.
- (4) Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellelohn der Stufe seiner Lohngruppe. Der Monatstabellelohn der Stufe erhöht sich nach je zwei Jahren der nach dem 18. Lebensjahr vollendeten Beschäftigungszeit bis zum Erreichen der letzten Stufe um jeweils eine Stufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Dienstzeit vollendet wird.
- (5) Die Höhe des Lohnes nach Maßgabe der Lohngruppen und der Beschäftigungszeit wird im Vergütungs- und Lohnvertrag vereinbart.

MTV §29 Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Der Vollohn wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt der Lohn

- | | | | |
|----|-----------|-------------------------------------|---|
| a) | 85 v.H., | bis zum vollendeten 18. Lebensjahr | 0 |
| b) | 100 v.H., | nach dem vollendeten 18. Lebensjahr | |
- des Vollohnes.

(2) Das Lebensjahr gilt als vollendet, mit dem Beginn des Lohnzeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

Änderungen in § 29:

§ 29 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 26.6.1995 Inkrafttreten: 1.5.1995

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 9.8.1979 Inkrafttreten: 1.3.1979

MTV §30 Gefahrenzulage

Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben, sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten eine Gefahrenzulage, deren Höhe im Vergütungs- und Lohnvertrag festgelegt wird.

MTV §31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuß

- (1) Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch Sterilisation oder durch nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (2) Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 26. Woche ein Zuschuß zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung gezahlt.

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind.

Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.
- (3) Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich nicht freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber einen Zuschuß, bei dem der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt wird.

Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber als Zuschuß den Differenzbetrag, der sich aus dem tatsächlich gezahlten Krankengeld der Krankenkasse und der Nettovergütung ergibt. Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.
- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne der Reichsversicherungsordnung wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuß zu den gesetzlichen Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- (5) In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuß zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.

- (6) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge der durch die gleiche Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeiten sechs Monate hindurch voll gearbeitet hat.

- (7) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, so wird der Zuschuß zum Krankengeld so gewährt, wie wenn diese Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet gewesen wäre.
- (8) Im übrigen gelten für Lohnempfänger die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und über Änderungen des Rechtes der gesetzlichen Krankenversicherung vom 27. Juli 1969.
- (9) Die Höhe der Krankenbezüge bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Vergütung § 23 bzw. Lohn § 28 einschließlich Leistungsansprüche aus den §§ 16, 18, 19 und 30), den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.
- (10) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer
- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
 - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
 - c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.
- Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.
- (11) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

Änderungen in § 31:

Abs. 1 i. d. Neufassung des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.7.1994 / Unterabs. 2 (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

MTV §32 Jubiläumswendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumswendung. Die Höhe der Zuwendung wird im Zusatztarifvertrag vereinbart. Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. Die Jubiläumswendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.
- (2) Vollendet ein Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.
- (3) Hat der Arbeitnehmer, der vor dem 1. Januar 1973 eine Dienstzeit von 25 oder 40 Jahren vollendet hat, aus diesem Anlaß keine Jubiläumswendung erhalten, so erhält er sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses; ihre Höhe richtet sich nach der in Abs. 1 genannten Beschäftigungszeit, die er zuletzt vollendet hat.

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so wird die Jubiläumswendung dem Sterbegeldberechtigten gewährt.

MTV §33 Sterbegeld

- (1) Beim Tode eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 23) bzw. der Lohn (§ 28) des Verstorbenen gewährt.
- (3) Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:
 - a) der überlebende Ehegatte oder
 - b) die Kinder oder
 - c) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
 - d) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
 - e) Stiefkinder,wenn sie zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben.

MTV §34 Reisekostenvergütung

Als Reisekostenvergütung für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise oder ganz im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und
- c) Fahrkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für den jeweiligen Organisationsbereich festgelegten Regelungen in Anlehnung an die öffentlichen Reisekostenbestimmungen des Bundes, der Länder und Gemeinden anzuwenden.

MTV §35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern nachfolgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- er nicht in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Arbeiterwohlfahrt steht;
- im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2. Satz 1 SGB IV - nicht geringfügig beschäftigt oder als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei ist oder der nebenberuflich tätig ist;
- die vereinbarte Probezeit (§3) absolviert hat;
- einen schriftlichen Antrag zur Aufnahme (Abs. 5) gestellt hat;
- die evtl. vorgesehene eigene Beteiligung selber trägt;
- das 17. Lebensjahr am Tage der Aufnahme vollendet hat;
- die gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Zeit der Anwartschaft während der Beschäftigungszeit noch erfüllen kann.

Die vorgenannten Voraussetzungen werden bei einer Versicherung in einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse gem. Abs. 4 durch die dort zu beachtenden Satzungsbestimmungen ersetzt.

- (2) Die Anwartschaft ist als erfüllt anzusehen, wenn eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten bis zum Erreichen des in § 39 Abs.3 genannten Lebensjahres möglich ist.
- (3) Die Leistungen in bereits bestehende vom Arbeitgeber eingerichtete zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden bei der Ermittlung des Zuschusses des Arbeitgebers gem. der Abs. 4, 5 oder 6 angerechnet.
- (4) Der Anspruch des Arbeitnehmers ist in vollem Umfang erfüllt, wenn der Arbeitgeber für ihn eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse abgeschlossen hat, deren Beitragsbedingungen und Leistungen für den Arbeitnehmer den Leistungen für die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst entsprechen.
- (5) Der Anspruch des Arbeitnehmers ist ferner in vollem Umfang erfüllt, sofern der Arbeitgeber für seinen Geschäftsbereich einen Gruppenversicherungsvertrag beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. - VBLU - abgeschlossen hat. Die Beitragsanteile dazu werden vom Arbeitgeber mit zwei Drittel - höchstens 4,6 v.H. - und vom Arbeitnehmer mit ein Drittel - höchstens 2,3 v.H. - auf der Grundlage der jeweils gezahlten monatlichen Vergütung (§ 23) bzw. des Lohnes (§ 28) einschließlich der Zulage gem. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen (Bemessungsgrundlage) erbracht.

Wird die nach Abs. 1 vereinbarte Wartezeit (Probezeit § 3) nach dem Ersten eines Kalendermonats erfüllt, beginnt die Versicherung beim VBLU erst mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats; das gleiche gilt für die Berechnung der Beitragsanteile.

Für Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung bzw. Lohn hat, oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuß des Arbeitgebers anteilig. Das gleiche gilt für den Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß der Anspruch des Arbeitnehmers und/oder seiner Hinterbliebenen auf Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erfüllt ist, sofern der Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) auf der Basis seiner Satzung eine Auszahlung als Kapitalisierung der Rentenansprüche an den zur Zeit der Auszahlung Berechtigten vorgenommen hat.

- (6) Der Anspruch des Arbeitnehmers ist ferner in vollem Umfang erfüllt, wenn Verträge mit anderen Versorgungseinrichtungen bestehen. Die Bereitschaft dazu muß vom Arbeitgeber ausdrücklich bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder später schriftlich erklärt werden. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine solche Erklärung besteht nicht.

Im Falle des Unterabs. 1 werden die Beitragsanteile dazu vom Arbeitgeber mit zwei Drittel - höchstens 4,6 v.H. - und vom Arbeitnehmer mit einem Drittel - höchstens 2,3 v.H. auf der Grundlage der jeweils gezahlten monatlichen Vergütung (§ 23) bzw. des Lohnes (§ 28) einschließlich der Zulage gem. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen (Bemessungsgrundlage) erbracht.

Wird die nach Abs. 1 vereinbarte Wartezeit (Probezeit § 3) nach dem Ersten eines Kalendermonats erfüllt, beginnt die Versicherung bei einer anderen Versorgungseinrichtung erst mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats; das gleiche gilt für die Berechnung der Beitragsanteile.

Für Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung bzw. Lohn hat, oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuß des Arbeitgebers anteilig. Das gleiche gilt für den Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

- (7) Arbeitnehmer, die die Anwartschaft nicht erfüllen können, erhalten den Zuschuß des Arbeitgebers als Leistung für eine entsprechende, bereits bestehende eigene Versicherung, sofern der Arbeitgeber diese ausdrücklich bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder später schriftlich anerkannt hat.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Abs. 6 sinngemäß.

- (8) Günstigere Regelungen bleiben unberührt.

Änderungen in § 35:

§ 35 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 11.3.1997 - Inkrafttreten: 1.1.1997

MTV §36 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Erholungsurlaubs wird im Zusatztarifvertrag geregelt.
- (2) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen im Zusatztarifvertrag geregelten Zusatzurlaub.
- (3) Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaub, dessen Höhe im Zusatztarifvertrag geregelt wird.
- (4) In den Heimen beschäftigte pädagogische Mitarbeiter (z.B. Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Jugendleiter/innen, Kindergärtnerinnen, Heimerzieher/innen, Kinderpflegerinnen) erhalten einen zusätzlichen Urlaub, dessen Höhe im Zusatztarifvertrag geregelt wird. Den Zusatzurlaub erhalten auch Sozialarbeiter/innen und Sozialbetreuer/innen, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

Protokollnotiz zu § 36 Absatz 4 Satz 1:

Der in § 36 Absatz 4 Satz 1 verankerte Zusatzurlaub für pädagogische Mitarbeiter in Heimen kommt ab 1. Juli 1987 für ab diesem Termin eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr zur Anwendung.

Als Besitzstandswahrung wird für die vor dem 1. Juli 1987 eingestellten Mitarbeiter festgelegt, daß tarifvertragliche Ansprüche, die eine Verlängerung des Erholungsurlaubs des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers zur Folge haben, auf den Zusatzurlaub nach § 36 Absatz 4 Satz 1 angerechnet werden.

- (5) Erreichen Erholungs- und Zusatzurlaub zusammen die im Zusatztarifvertrag vereinbarte Höchstdauer, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub.
- (6) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach dem Zusatztarifvertrag vom 1. November 1978, in der jeweils gültigen Fassung.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach dem Zusatztarifvertrag vom 1. November 1978, in der jeweils gültigen Fassung.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

- (7) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres maßgebend.
- (8) Der Anspruch auf den Erholungsurlaub entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten.
- (9) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (10) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 9 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung bzw. der Lohn nicht zurückgefordert werden.
- (11) Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub.
- (12) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Er muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Absatz 9 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. In diesem Falle ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 9 noch zustehen würde.

- (13) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn.

- (14) Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird. Es gilt ferner nicht für Kuren gemäß § 1305 der Reichsversicherungsordnung und § 84 des Angestellten-Versicherungsgesetzes.

- (15) Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung der Vergütung bzw. des Lohnes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.
- (16) Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten. Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (17) Arbeitnehmer, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Änderungen in § 36:

Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1982 Inkrafttreten: 1.1.1982, i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 Inkrafttreten: 1.6.1990

Abs. 4 i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1982 Inkrafttreten: 1.1.1982 / Protokollnotiz (neu) i.d.F. des TV vom 29.6.1987 Inkrafttreten: 1.7.1987

Abs. 5 i.d.F. des Änderungs-TV vom 15.3.1979 Inkrafttreten: 1.1.1979

Abs. 6 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.3.1980 / Unterabs. 5 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.4.1991 / Unterabs. 2 und 3 i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.5.1994

Abs. 12 Unterabs. 2 Satz 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.3.1980

MTV §37 Urlaubsvergütung

- (1) Als Urlaubsvergütung erhält der Arbeitnehmer
 - a) die Vergütung nach § 23 bzw. den Lohn nach § 28,
 - b) Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind (z.B. Zulagen gemäß Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen, Gefahrenzulagen gemäß § 30, Zulagen gemäß Protokollnotiz Nr. 21 oder 46 sowie andere Zulagen, die als fester Bestandteil der monatlichen Bruttovergütung gezahlt werden), und Überstundenpauschalvergütungen,
 - c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.
- (2) Der Aufschlag gemäß Absatz 1 Buchst. c) beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 16 Abs. 1 Buchst. a) bis f), der Stundenvergütungen soweit sie für geleistete Überstunden gezahlt worden sind sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Dabei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt,

in denen nicht wenigstens für einen Tag Vergütung bzw. Lohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zugestanden haben,

die vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegen.

Der Tagesdurchschnitt beträgt $\frac{1}{30}$ des Monatsdurchschnitts.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 1 um 80 v.H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

Änderungen in § 37:

§ 37 i.d. Neufassung, des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981

Abs. 2 Satz 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 Inkrafttreten: 1.6.1990

MTV §38 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung (§ 23) bzw. des Lohnes (§ 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau
1 Arbeitstag,e
 - b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils
2 Arbeitstage,
 - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
1 Arbeitstag,e
 - d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum
1 Arbeitstag,e
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,
1 Arbeitstag,e
im Kalenderjahr,
 - 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 Arbeitstage,
im Kalenderjahr
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß,
bis zu 4 Arbeitstage,
im Kalenderjahr.
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstabenaa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß,
nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließ-
lich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 23) bzw. des Lohnes (§ 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Vergütung geltend machen kann. Die fortgezahlte Vergütung/der fortgezahlte Lohn gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Den gewählten Vertretern der vertragschließenden Gewerkschaften wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahre unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.
- Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (4) In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.
- Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.
- (5) In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Vergütung bzw. den Lohn Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollnotiz:

Zu den begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 5 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Änderungen in § 38:

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981 / Unterabs. 3 Buchst. f) Doppelbuchst. bb) i.d.F. des Änderungs-TV vom 27.7.1990 Inkrafttreten: 1.8.1989 / Abs. 1 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

Abs. 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996; die bisherigen Abs. 2 bis Abs. 4 wurden Abs. 3 bis Abs. 5

Abs. 3 (bisher Abs. 2) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

Abs. 4 (bisher Abs. 3) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

Abs. 5 (bisher Abs. 4) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

Protokollnotiz (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.9.1996 Inkrafttreten: 1.10.1996

MTV §39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch
 - a) Kündigung,
 - b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - c) Erreichung der Altersgrenze.
- (2) Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluß.

Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluß,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr sechs Wochen,

von mindestens fünf Jahren drei Monate,

von mindestens acht Jahren vier Monate,

von mindestens zehn Jahren fünf Monate,

von mindestens zwölf Jahren sechs Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat.
- (4) Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (5) Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.
- (6) Kündigungen auch fristlose bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

Änderungen in § 39:

Überschrift i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

Abs. 1 Buchst. c) wurde gem. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 mit Wirkung vom 1.4.1994 gestrichen; der bisherige Buchst. d) wurde Buchst. c).

Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 20.7.1983 Inkrafttreten: 1.11.1983

Abs. 3 wurde gem. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 mit Wirkung vom 1.4.1994 gestrichen; die bisherigen Abs. 4 bis 7 wurden Abs. 4 bis 6.

Abs. 4 (bisher Abs. 5) i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

Abs. 5 (bisher Abs. 6) i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

Abs. 6 (bisher Abs. 7) i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

MTV §39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeitnehmer berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

- (2) Erhält der Arbeitnehmer keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Abs. 2). Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.
- (3) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Arztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

Übergangsvorschrift:

Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.

Änderungen in § 39a:

§ 39a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

MTV §40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

Ist die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt und lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (§ 39).

MTV §41 Außerordentliche Kündigung

- (1) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem 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.

Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

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

MTV §42 Zeugnis

- (1) Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.
- (2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Vergütungs- bzw. Lohngruppe und über die zuletzt bezogene Vergütung bzw. den Lohn auszuhändigen.

MTV §43 Werkdienstwohnung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Einzelheiten werden im Arbeitsvertrag geregelt.

MTV §44 Sachbezüge

- (1) Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den aufgrund des § 160 Absatz 2 der Reichsversicherungsordnung in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet.

Sofern bei rechtzeitiger Abmeldung von der Verpflegung an dienstfreien Tagen oder ausnahmsweise aus in der Einrichtung liegenden Gründen sowie während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen wird, ist anstelle der Verpflegung für jeden Tag eine Entschädigung in Höhe der in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätze der Sachbezüge zu zahlen.

- (2) Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.
- (3) Werden für den Arbeitnehmer aufgrund des § 37 des Bundesseuchengesetzes vom 18. Juli 1961 eine Verkehrs- oder Berufsbeschränkung oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind für das externe Personal die Verpflegung und Unterkunft wie für das interne Personal zu gewähren. Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit in bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfahrt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

MTV §45 Schutz-und Arbeitskleidung

- (1) Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.
- (2) Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.
- (3) Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

MTV §46 Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
 1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Lohnfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist; und
 2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat
oder
im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;
und
 3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (2) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges der Altersrente nach §§ 35, 39 SGB VI oder infolge verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 39a oder wegen des Bezugs der Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender oder Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat. Absatz 1 gilt nicht.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,
 1. wenn der Arbeitnehmer wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt, gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat;
 2. wenn die Arbeitnehmerin wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG oder § 1248 Abs. 3 RVO gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- (4) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegt.

Protokollnotizen zu § 46:

1. Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.
2. Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfaßt eine Tätigkeit beim Bundesverband e.V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.
3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn zwischen

3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
4. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung erfüllt auch der Arbeitnehmer, der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum zivilen Ersatzdienst nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland ruht oder geruht hat.

Änderungen in § 46:

Abs. 2 i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 17.5.1994 Inkrafttreten: 1.4.1994

Protokollnotiz Nr. 4 i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981

MTV §47 Höhe der Zuwendung

- (1) Die Höhe der Zuwendung wird in einem Zusatztarifvertrag geregelt.
- (2) Bemessungsgrundlage ist
 1. bei Angestellten, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben, die Grundvergütung zuzüglich des Ortszuschlages einschließlich der Fußnotenzulagen aus dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale B. Sozial- und Erziehungsdienst sowie der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage und der allgemeinen Zulage gemäß Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen,
 2. bei Angestellten, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Gesamtvergütung, gegebenenfalls zuzüglich der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage und der allgemeinen Zulage,
 3. bei Lohnempfängern der Monatslohn, zuzüglich des Sozialzuschlages und der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage und der allgemeinen Zulage,
 4. bei Auszubildenden die Ausbildungsvergütung,
 5. bei Praktikantinnen/Praktikanten das Entgelt,die (der/das) dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Bei dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse oder während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Erziehungsurlaub nach § 16 Bundeserziehungsgeldgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Monat, für den der Arbeitnehmer weder Bezüge (Vergütung, Lohn, Krankenbezüge, Urlaubsbezüge etc.) aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse zur Arbeiterwohlfahrt noch während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Erziehungsurlaub nach § 16 Bundeserziehungsgeldgesetz erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, einer Wehrübung oder des zivilen Ersatzdienstes nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland von der Arbeiterwohlfahrt keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat sowie wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.
- (4) Bruchteile von Pfennigen, die sich bei der Berechnung nach den Absätzen 1 und 2 ergeben, werden abgerundet.
- (5) Die Zuwendung nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 30, DM für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder eine der im § 8 Abs. 1 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) genannten Leistungen zugestanden hat.

Der Anspruch muß spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Jahres nachgewiesen werden.

- (6) Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gewährt worden ist. Der Erhöhungsbetrag nach Absatz 5 wird für ein Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gewährt.
- (7) Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.
- (8) In den Fällen des § 46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Anmerkung zu § 47 Abs. 5:

§ 8 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) vom 5. August 1974 lautet:

Andere Leistungen für Kinder

- (1) Kindergeld wird nicht für ein Kind gewährt, für das einer Person, bei der das Kind nach § 2 (1) berücksichtigt wird, eine der folgenden Leistungen zusteht:
 1. Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen.
 2. Leistungen für Kinder, die außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes gewährt werden und dem Kindergeld oder einer der unter Nr. 1 genannten Leistungen vergleichbar sind.
 3. Kinderzuschlag nach § 27 des Bundesbesoldungsgesetzes oder entsprechenden tariflichen Vorschriften im Bereich des öffentlichen Dienstes.
 4. Leistungen für Kinder, die von einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung gewährt werden und dem Kindergeld vergleichbar sind.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 kann das Kindergeld zur Hälfte geleistet werden, wenn die andere Leistung 75 v.H. des Kindergeldes nicht erreicht.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 ist Kindergeld zu gewähren, solange die Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder die Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen noch nicht zuerkannt sind.

Der Anspruch auf Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen geht bis zur Höhe des nach Satz 1 für die gleiche Zeit gewährten Kindergeldes auf den Bund über. Der Anspruchsübergang nach Satz 2 geht einem Anspruchsübergang oder Erstattungsanspruch aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften vor.

Änderungen in § 47:

Abs. 2 Nr. 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

Abs. 3 Satz 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981 / Satz 1 und 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1992

MTV §48 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Angestellte, Arbeiter und in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13, DM. Angestellte der Vergütungsgruppen X bis VIII, KrT I und II, Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 4 sowie in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten ab 1. Januar 1981 eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von monatlich 26, DM.

Dies gilt nicht für in Ausbildung befindliche Beschäftigte, die im Anschluß an die Ausbildungszeit bei der Arbeiterwohlfahrt zur Fortsetzung ihrer Ausbildung eine Ausbildungsstätte besuchen.

- (2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder dem Arbeiter Lohn, Urlaubslohn, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz zustehen.

Änderungen in § 48:

Abs. 1 Satz 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.12.1980 Inkrafttreten: 1.1.1981, i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.1.1991

MTV §49 Mitteilung der Anlageart

Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung gezahlt werden soll.

MTV §50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die nach § 49 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (2) Ein Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Arbeitnehmer von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bereits eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird.

MTV §51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach dem Vermögensbildungsgesetz soll der Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.
- (3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach dem Vermögensbildungsgesetz bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer diese Änderung aus Anlaß der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.
- (4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 50 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

**MTV §52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c) des Dritten
Vermögensbildungsgesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

MTV §53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen

Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch des Angestellten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

MTV §54 Ausschlußfrist

- (1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
- (2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden.

MTV §55 Auflegung der Tarifverträge

Der Bundes-Manteltarifvertrag, der Vergütungs- und Lohnvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

MTV §56 Besitzstandswahrung

In Einzelarbeitsverträgen vereinbarte günstigere Arbeits-, Vergütungs- oder Lohnbedingungen bleiben bei Inkrafttreten dieses Bundes-Manteltarifvertrages unberührt.

MTV §57 vakant

vakant

Änderungen in § 57:

§ 57 Überleitungsvorschriften wurde gem. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 mit Wirkung vom 1.4.1991 gestrichen.

MTV §58 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Ausnahme des § 18 am 1. November 1977 in Kraft. Der § 18 tritt am 1. März 1978 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 1993, schriftlich gekündigt werden.

Änderungen in § 58:

Abs. 2 i.d.F. des TV vom 29.6.1987 Inkrafttreten: 1.7.1987 / Unterabs. 2 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 5.7.1988 Inkrafttreten: 1.4.1989 / Satz 1 i.d.F. des Änderungs-TV vom 3.2.1992 Inkrafttreten: 1.4.1991; Unterabs. 2 und Abs. 3 wurden gestrichen / Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 11.9.1993 Inkrafttreten: 1.1.1993