

Hochschule Merseburg (FH)  
University of Applied Science



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften  
Fachgebiet Arbeitsrecht

Bachelorarbeit zum Thema:

Die Gestaltung tarifvertraglicher Regelungen in Zeiten der modernen Arbeitswelt

Band I

vorgelegt bei  
Prof. Dr. Gerlind Marx

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Anja Haertlein

eingereicht von:

Anna Schützenberger

Abgabetermin: 30.05.2024

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>III</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>III</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Konzepte für moderne Arbeitswelten .....</b>	<b>3</b>
2.1 Die Entstehung der modernen Arbeitswelt.....	3
2.2 Das heutige Begriffsverständnis der modernen Arbeitswelt .....	7
2.3 Die einzelnen Konzepte der modernen Arbeitswelt .....	12
2.3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	13
2.3.2 Flexible Arbeitsmethoden im Unternehmen.....	21
2.3.3 Digitalisierung im Unternehmen .....	27
<b>3 Umsetzung der Konzepte in Tarifverträgen .....</b>	<b>29</b>
3.1 Tarifverträge als kollektivrechtliche Regelungen.....	29
3.2 Tarifverträge in Bezug auf die moderne Arbeitswelt .....	31
<b>4 Fallstudie zu Tarifverträgen im Zusammenhang mit der modernen     Arbeitswelt .....</b>	<b>37</b>
4.1 Analyse der Tarifverträge in der Finanzbranche .....	38
4.1.1 Datenerhebung Tarifverträge .....	39
4.1.2 Auswertung der erhobenen Daten .....	40
4.2 Vergleich der Tarifverträge aus der Finanzbranche zu anderen Tarifverträgen .....	44
4.2.1 Datenerhebung Beispiel Baugewerbe und Chemie-Branche.....	44
4.2.2 Auswertung der erhobenen Daten .....	45
<b>5 Fazit und Ausblick.....</b>	<b>49</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>52</b>
<b>Entscheidungsverzeichnis.....</b>	<b>57</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Planungsschritte bei der Durchführung einer Einzelfallstudie .....	2
Abbildung 2: Übersicht zu Konzepten der modernen Arbeitswelt .....	12
Abbildung 3: Konzept Ikigai.....	13
Abbildung 4: Work-Life-Balance.....	13
Abbildung 5: Vergleich der beiden branchenfremden Tarifverträge .....	44

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
GewO	Gewerbeordnung
KschG	Kündigungsschutzgesetz
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz

# 1 Einleitung

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer forderte kürzlich eine 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und eine Entgelterhöhung von 555,00 Euro, die Gewerkschaft ver.di machte sich für 10,5 Prozent, mindestens aber 500,00 Euro monatlich mehr Geld für den öffentlichen Dienst stark und forderte die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die Erhöhung des Urlaubsanspruches und zusätzliche Entlastungstage für Schicht- und Nachtarbeit für Tarifangestellte im Nahverkehr. Das Lufthansa Bodenpersonal kämpfte für 12,5 Prozent, mindestens aber 500,00 Euro mehr Vergütung. Im Einzelhandel wurden mindestens 2,50 Euro zusätzlicher Stundenlohn in allen Regionen angestrebt. In fast allen Branchen wurden im Rahmen der letzten oder der aktuell laufenden Tarifverhandlungen Forderungen nach einem deutlich höheren Entgelt gestellt. Neben diesen entgeltlichen Verbesserungen haben Tarifangestellte jedoch in der heutigen Arbeitswelt viele weitere Wünsche: Dazu gehören beispielsweise die Wahlmöglichkeit zwischen einer höheren Vergütung und mehr Freizeit, eine geringere wöchentliche Arbeitszeit, die Begrenzung von Leiharbeit und Befristungen, die Modernisierung von Entgeltstrukturen und der flexible Renteneintritt.

Die vorliegende Arbeit knüpft an diesen Sachverhalt an und dient als Bachelorarbeit zum Abschluss des Bachelorstudiengangs „Betriebswirtschaftslehre berufsbegleitend“. Sie soll den seit einigen Jahren stattfindenden grundlegenden und strukturellen Wandel von Arbeitskonzepten, -stilen und -verhalten darstellen, den arbeitsrechtlichen Zusammenhang zu eben diesen herstellen sowie die Umsetzung der neuen Konzepte in tarifvertraglichen Vereinbarungen untersuchen.

In diesem einführenden Kapitel sollen insbesondere die Problem- und die Zielstellung der Bachelorarbeit beschrieben werden, indem Erläuterungen zur Forschungsfrage, zur methodischen Vorgehensweise und zur Gliederung ausgeführt werden. Die Arbeit bezieht sich auf die Problemstellung, dass die Tarifzugehörigkeit von Unternehmen seit Jahren rückläufig ist<sup>1</sup>, obwohl eine Menge an Forderungen und Wünschen der Arbeitnehmer für ihre tägliche Arbeit bestehen und darauf, dass eine Vielzahl neuer Arbeitskonzepte geschaffen wurde, für welche jedoch zum Teil keine rechtlichen Rahmenbedingungen bestehen und eine Umsetzung daher nicht immer zweifelsfrei möglich ist. Dazu findet erstens eine systematische Literaturrecherche statt, um relevante Informationen für die theoretischen Grundlagen zu erarbeiten und zu verschriftlichen. Zweitens wird auf Konzepte der modernen Arbeitswelt näher eingegangen, um im nächsten Schritt deren Umsetzung in Tarifverträgen zu hinterfragen und um schließlich den Bezug zur Praxis im Rahmen einer Fallstudie herzustellen, in der unterschiedliche Tarifverträge des Finanzsektors untersucht werden und vergleichend ein Tarifvertrag aus der Chemie-Branche und einer aus dem Baugewerbe herangezogen werden. Zum Schluss erfolgt ein Fazit

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Tarifbindung von Arbeitnehmern.

mit einem Ausblick. Der Bezug zum Finanzsektor wurde gewählt, da die Verfasserin der Arbeit selbst in diesem Bereich tätig ist und eine Eingrenzung des Themas an dieser Stelle für sinnvoll erachtet wird, um den inhaltlichen Rahmen einer Bachelorarbeit nicht zu übersteigen. Anhand dieser Überlegungen resultiert folgende Fragestellung für die Bachelorarbeit:

Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt es in der Gestaltung von tarifvertraglichen Vereinbarungen in Bezug auf die moderne Arbeitswelt im Finanzsektor?

Das Erreichen der Zielstellung und die einhergehende Beantwortung der Fragestellung basieren auf einer methodischen Vorgehensweise, die in Anlehnung an Aeppli et al.<sup>2</sup> eine qualitative Strategie verfolgt. Es soll eine Fallstudie zu Tarifverträgen im Zusammenhang mit der modernen Arbeitswelt durchgeführt werden. Dafür wurde in einem ersten Schritt die bereits genannte Fragestellung formuliert, um im Anschluss Tarifverträge auszuwählen, die miteinander verglichen werden sollen. Danach wurde die passende Methode bestimmt sowie das Material bearbeitet, um schließlich die Befunde zu interpretieren. Auf eine vertiefende Ausführung wird an dieser Stelle verzichtet. Zusätzliche Erläuterungen zur Methodik folgen im vierten Kapitel. Zur Visualisierung der Vorgehensweise dient folgende Abbildung:

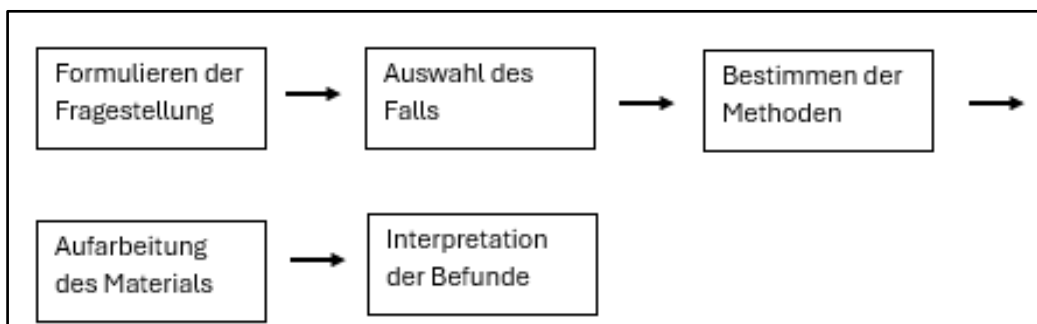


Abbildung 1: Planungsschritte bei der Durchführung einer Einzelfallstudie<sup>3</sup>

Für die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit dienen neben Gesetztexten, Richtlinien und Urteilen vor allem Artikel aus Fachzeitschriften des Arbeitsrechts, wie beispielsweise der NZA sowie Fachbücher. Darüber hinaus werden im Bereich der arbeitsrechtlichen Gesetzeskommentierungen Standardwerke wie die Beck'schen Online-Kommentare verwendet. Festzuhalten ist außerdem, dass unterschiedliche Befragungen als Sekundärquellen dienen, um Inhalte aus der Fachliteratur praktisch zu belegen.

In dieser Bachelorarbeit wird darauf verzichtet, weitere Personenbezeichnungen als die männliche zu nennen. Diese gilt, solange das Gegenteil nicht explizit ausgeschlossen wird, für alle Geschlechter.

<sup>2</sup> Aeppli et al., Empirisches wissenschaftliches Arbeiten, S. 211.

<sup>3</sup> Abbildung in Anlehnung an Aeppli et al., Empirisches wissenschaftliches Arbeiten, S. 211.

## 2 Konzepte für moderne Arbeitswelten

In diesem Kapitel wird in einem ersten Schritt der Begriff Arbeit definiert, so dass anschließend aufgezeigt werden kann, welche Entwicklung die Arbeitswelt in den letzten Jahren vollzogen hat und welches Begriffsverständnis es heute für die moderne Arbeitswelt gibt. Danach werden die neu entstandenen Konzepte dieser charakterisiert und deren wichtigsten Inhalte dargestellt. Die theoretischen Grundlagen werden benötigt, um im späteren Verlauf der Bachelorarbeit die Forschungsfrage beantworten zu können.

### 2.1 Die Entstehung der modernen Arbeitswelt

Bevor auf die Entstehung der modernen Arbeitswelt eingegangen wird, lohnt sich ein Blick auf den Begriff der Arbeit. Der britische Philosoph Mill, der von 1806 bis 1873 lebte, definierte Arbeit „[...] als Tätigkeit für einen notwendigen Schritt auf dem Weg zu kulturellem Fortschritt“<sup>4</sup>. Er beschreibt Arbeit als nicht erfüllend und als „Durchgangsstadium“ und führt aus, dass es „der durch [Arbeit] vermittelnden materiellen und habituellen Voraussetzungen (Pünktlichkeit, Sauberkeit, Fleiß etc.) [bedarf], um zum höheren Zustand der Zivilisation zu gelangen“<sup>5</sup>. Es sollen alle Menschen arbeiten, auch wenn sie einer wohlhabenden Klasse zugehörig sind.<sup>6</sup> Wüstner hingegen erwähnt Arbeit im Jahr 2006 als Verknüpfung von Bedürfnissen und Zielen, um „eine[...] regelmäßige[...] Tätigkeit, soziale Kontakte, Zeitstrukturierung sowie Statusvermittlung zur Stärkung persönlicher Identität [...]“<sup>7</sup> zu ermöglichen. Merkmale von Arbeit in der modernen Welt sind, dass sie von einer bestimmten Person losgelöst und theoretisch von jedem Menschen unabhängig von Ort und Zeit leistbar ist.<sup>8</sup> Anhand der beiden Definitionen ist erkennbar, dass die Arbeitswelt eine umfangreiche Entwicklung durchlaufen hat.

Als „Vater“ und Begründer der modernen Arbeitswelt gilt in der Literatur einstimmig Frithjof Bergmann. Der Österreicher siedelte nach dem Zweiten Weltkrieg in die USA über und schrieb seine Dissertation. Danach verbrachte er zwei Jahre in einem Wald in New Hampshire und versorgte sich durch den Anbau von Kartoffeln, Kohl und Mais vollständig autark. Im Anschluss daran war er als Professor in der University of Michigan tätig.<sup>9</sup> Er befasste sich in den 1980er Jahren bereits mit der Theorie des neuen Arbeitens, da er das traditionelle Arbeitssystem für überholt und veraltet empfand und er Unternehmen aufzeigen wollte, wie sie sich von diesem befreien können.<sup>10</sup> Zu dieser Zeit erfolgte die Automatisierung von Automobilfabriken in den USA, wodurch viele Menschen arbeitslos wurden. Das nahm Bergmann als Anlass, um den Einfluss dieser Veränderung auf die Arbeit zu beschreiben und Ideen für eine neue Arbeitswelt

---

<sup>4</sup> Henning, Arbeit, S. 235.

<sup>5</sup> Ebd., S. 236.

<sup>6</sup> Ebd., S. 237.

<sup>7</sup> Wüstner, Arbeitswelt und Organisation, S. 28.

<sup>8</sup> Ebd., S. 28.

<sup>9</sup> Bergmann, Neue Arbeit. Neue Kultur, S. 21.

<sup>10</sup> Helmold, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 2.

zu verfassen, in welcher die Mitarbeiter ohne punktgenaue Arbeitsteilung und mit lockeren Kommando- und Zeitstrukturen durch die Nutzung von innovativen Technologien weniger entkräftet werden, wodurch ein Freiraum bei eben diesen entsteht, welcher für wichtige und bereichernde Tätigkeiten genutzt werden kann.<sup>11</sup> Nach Bergmann soll „[d]ie Arbeit, die wir leisten, [...] nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte stattdessen mehr Kraft und Energie verleihen, sie sollte uns bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.“<sup>12</sup> Ziel der modernen Arbeitswelt ist die Etablierung einer neuen Wirtschafts- und Gesellschaftsform. Sie wird durch Bergmann als Idee des neuen Arbeitens sowie als Ergebnis einer Transformation und des kulturellen Wandels definiert.<sup>13</sup> Es ist ein humanistisches Arbeitskonzept, in welchem Menschen der Arbeit aus tiefer Überzeugung nachgehen. In Bergmanns Vision stehen der Lohnarbeit zwei von sechs Tagen wöchentlich zur Verfügung, während sich der Mensch in einem zweiten Drittel mithilfe von entsprechender technischer Ausstattung und intelligentem Konsum autark versorgen soll. Im dritten Teil bleibt Zeit für die Arbeit, die der Arbeitnehmer wirklich ausführen möchte.<sup>14</sup> Übergeordnetes Ziel soll nach Bergmann die Schaffung von Raum für Motivation und Leistung durch Kreativität und Selbstverwirklichung, also auch dem Streben nach Glück, sein.<sup>15</sup> Im Detail beschreibt er vier Merkmale, welche durch die Anwendung seiner Theorie erreicht werden sollen. Dazu gehören erstens die Linderung und Eliminierung der Armut in allen Ländern. Zweitens soll sich die auslaugende Arbeit unter Zunahme der bewusstseinsfördernden und wirklich gewollten Arbeit verringern. Es sollen außerdem die Spaltung zwischen armen und reichen Menschen aufgelöst werden, keine Ressourcen mehr verschwendet und die Zerstörung des Klimas sowie die Vernichtung der Kultur der Menschen beendet werden. Als letztes Ziel soll nach Bergmann eine neue Kultur mit anders gestalteten Einrichtungen wie Schulen oder Kindergärten entstehen, welche mit veränderten Werten zu einer neuen Art von menschlichen Beziehungen führt. Er bezeichnet diese Kultur als intelligenter, weniger verschwenderisch und extravagant.<sup>16</sup>

In der Praxis vollzieht sich bereits seit der Jahrtausendwende eine Veränderung in der Arbeitswelt, weg von klassisch-hierarchischen Arbeitsformen hin zu agileren Projekten, welche in der Branche der Softwareentwicklung begann. Das 2001 von renommierten Softwareentwicklern verfasste Manifest über agile Softwareentwicklung mit zwölf Konzepten stellt in der Literatur den Beginn der „modernen Arbeitswelt“ dar, für welche regelmäßig das englische Synonym „New Work“ verwendet wird. Schwerpunkte dieses Manifests liegen in Veränderungen in den

---

<sup>11</sup> Jobst-Jürgens, New Work, S. 2.

<sup>12</sup> Bergmann, Neue Arbeit. Neue Kultur, S. 11.

<sup>13</sup> Ebd., S. 12.

<sup>14</sup> Helmold, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S.3.

<sup>15</sup> Bergmann, Neue Arbeit. Neue Kultur, S. 12.

<sup>16</sup> Bergmann, New Work. New Culture, S. 3.

Bereichen Flexibilität, kontinuierlicher Austausch, zeit- und zielorientiertes Arbeiten sowie der Selbstorganisation von Teams.<sup>17</sup> Verstärkt wurden diese vor allem durch die Covid-19-Pandemie seit dem Jahr 2020.<sup>18</sup> Sie hat veränderte Arbeitsbedingungen geschaffen, da beispielsweise innerhalb kürzester Zeit keine Veranstaltungen mehr in Präsenz stattfinden konnten und Mitarbeiter folglich, sofern möglich, von zu Hause arbeiten mussten. Helmold et al. bezeichnen das Virus als „New-Work-Booster“, da es sowohl die digitale Transformation als auch die Umsetzung von New Work Konzepten beschleunigte.<sup>19</sup>

Diese Veränderungen der Arbeitswelt sind heute bereits in vielen Bereichen spürbar. Auch wenn die unterschiedlichen Autoren der Fachliteratur verschiedene Schwerpunkte setzen und diverse Einteilungen vornehmen, lassen sich grundsätzlich vier Arten des Wandels, der seit der Jahrtausendwende besteht, festhalten. Erstens vollzieht sich ein technischer Wandel, der vor allem anhand neu entstandener Technologien, mit welchen ebenfalls neue Kommunikationsformen einhergehen, deutlich wird. Durch diese steigt die Bedeutung der Virtualität und der räumlichen Mobilität. Vernetzung wird zunehmend wichtiger.<sup>20</sup> Zweitens erfolgt einerseits ein demografischer Wandel. Seit 2006 ist mit Ausnahme des Covid-19-Pandemiejahres 2020 ein stetiger prozentualer Anstieg der Erwerbstätigen zu verzeichnen, während die Arbeitslosenquote seit 2006 grundsätzlich gesunken ist (Ausnahmen: leichter Anstieg in den Jahren 2009, 2013, 2020 und 2023, welche hier jedoch vernachlässigt werden können). Trotz dessen stiegen die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen seit 2013 jährlich an (Ausnahmen: leichter Abfall in den Jahren 2020 und 2023).<sup>21</sup> Andererseits muss die vorhandene Menge an Arbeit aufgrund einer alternden Bevölkerung und dem damit verbundenen Rückgang der Erwerbsbevölkerung auf weniger mitarbeitende Menschen aufgeteilt werden, sodass eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit erforderlich wurde und gegebenenfalls auch weiterhin erforderlich sein wird.<sup>22</sup> Darüber hinaus besteht ein Fachkräftemangel. Qualifiziertes Personal erwartet moderne Arbeitsbedingungen, wofür eine Veränderungsbereitschaft in der Führungsebene genauso wichtig ist wie die Weiterbildung der Mitarbeiter. Dafür muss der selbständige und verantwortungsbewusste Mitarbeiter in den Mittelpunkt gestellt werden, so dass in den Unternehmen das Erfordernis eines Kulturwandels entsteht.<sup>23</sup> Drittens verändert sich die Welt durch die Auswirkungen der Globalisierung. Dies beinhaltet einerseits Themen wie die internationale Migration und andererseits verkürzte Produktlebenszyklen sowie die

---

<sup>17</sup> Heise, Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding, Rn. 101.

<sup>18</sup> Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, Rn. 221.

<sup>19</sup> Helmold et al, New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz, S. 3.

<sup>20</sup> Geramanis, Hutmacher, Identität in der modernen Arbeitswelt, S. 12-14, und Helmold, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 1.

<sup>21</sup> Statistisches Bundesamt, Arbeitslose und Arbeitslosenquote aller zivilen

Erwerbspersonen nach Gebietsstand. Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung.

<sup>22</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 13.

<sup>23</sup> Gries, Digitale Arbeitswelten im Mittelstand, S. III.



zunehmende Konkurrenz zwischen Unternehmen auf internationaler Ebene.<sup>24</sup> Außerdem entsteht durch Globalisierung eine flexible betriebliche Organisation. Es gibt neue Arbeitsmöglichkeiten im Ausland, für welche umfangreiche Fähigkeiten der Arbeitnehmer, wie beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse oder Kompetenzen in der interkulturellen Kommunikation und Interaktion, benötigt werden.<sup>25</sup> Unternehmen streben danach, auf internationaler Ebene effizienter zu werden und dabei unterschiedliche Strategien, von der Verlagerung von Arbeitsplätzen bis hin zu Stellenabbau, anzuwenden, wodurch die Arbeitsplatzsicherheit der Mitarbeiter abnimmt. Es kann außerdem herausfordernd sein, wenn ausländische Formen von Arbeit für das Land Deutschland übernommen werden, da oft die Übertragbarkeit der anderen Kultur im Vorfeld nicht hinterfragt wurde.<sup>26</sup> Weitere Veränderungen sind der steigende Wettbewerb am Markt und der wachsende ökonomische Druck.<sup>27</sup> Außerdem entsteht durch Globalisierung eine flexible betriebliche Organisation.<sup>28</sup> Als vierte Veränderung ist der gesellschaftliche Wandel zu nennen. Es findet derzeit ein wirtschaftlicher Strukturwandel hin zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft statt, wodurch das Qualifikationsniveau der Belegschaft ansteigt.<sup>29</sup> Die Veränderungen der Arbeitswelt resultieren zum Teil auch aus persönlichen Veränderungen der Mitarbeiter im Privaten. Es gibt neue Rollenerwartungen, neue Lebensstile und partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familien, welche auch für Betriebe bedeutsam sein können.<sup>30</sup> Außerdem entstehen offene Arbeitsformen: Organisationen entwickeln sich von einem starren Konzept hin zu einem offenen Unternehmen und autoritäre Ordnungen weichen für partizipative Formen.<sup>31</sup> Es erfolgt in diesem Zusammenhang eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort.<sup>32</sup>

Neben den umfangreichen Veränderungen ist jedoch eine Konstante zu erwähnen, dessen Bedeutung sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht verändert hat, da sie sowohl in der Vergangenheit bereits eine hohe Relevanz hatte als auch in der modernen Arbeitswelt von Bedeutung ist: Die Zugehörigkeit zum Betrieb. Dazu zählt vor allem die Identifikation der Mitarbeiter mit der Firma und dem Produkt.<sup>33</sup>

---

<sup>24</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 13.

<sup>25</sup> Ebd., S. 13.

<sup>26</sup> Wüstner, Arbeitswelt und Organisation, S. 23.

<sup>27</sup> Geramanis, Hutmacher, Identität in der modernen Arbeitswelt, S. 12-14.

<sup>28</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 13.

<sup>29</sup> Ebd.

<sup>30</sup> Geramanis, Hutmacher, Identität in der modernen Arbeitswelt, S. 12-14.

<sup>31</sup> Ebd.

<sup>32</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 13.

<sup>33</sup> Geramanis, Hutmacher, Identität in der modernen Arbeitswelt, S. 12-14.

## 2.2 Das heutige Begriffsverständnis der modernen Arbeitswelt

Bergmann kritisiert die Verwendung des Begriffs von New Work in der heutigen Zeit und bezeichnet sie als „Minirock an der Lohnarbeit“. Das Arbeitsumfeld soll nach seiner Idee so gestaltet werden, dass Menschen ihrer Arbeit gern nachgehen. Hier sollte man jedoch klar trennen. Nicht jeder Vorteil oder jede Aufmerksamkeit, die das Unternehmen bietet (beispielsweise nennt er die Bereitstellung von kostenlosem Obst für die Mitarbeiter) kommt seiner Idee von New Work nach.<sup>34</sup>

Heute wird der Begriff New Work eher weniger im Zusammenhang mit Visionen, Wohlergehen eines jeden Einzelnen und der Reduzierung der Arbeitszeit auf ein Drittel verwendet, sondern vielmehr als Sammelbegriff für Maßnahmen, die die Attraktivität des Arbeitgebers erhöhen.<sup>35</sup> Er beschreibt ein breites Feld, welches unter anderem Themen wie flexible Arbeitszeiten (beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Job Sharing), Flexibilität am Arbeitsplatz (beispielsweise HomeOffice und Telearbeit), flexible Strukturen, Denkmuster und Gewohnheiten (beispielsweise eine agile Organisation), gemeinsame Arbeit (einschließlich Teambildung), globale und virtuelle Teams (beispielsweise funktionsübergreifende und grenzüberschreitende Teams), Vielfalt und Gleichstellung (beispielsweise Talentmanagement und Karriereaussichten), Mentoring und Coaching beinhaltet.<sup>36</sup> Die Theorie von New Work wurde durch Markus Väth weiterentwickelt. Er stellt die moderne Arbeitswelt als organisatorische Entwicklungsmaßnahme dar und nutzt zur Erläuterung die drei „Ds“ Demokratisierung, Digitalisierung und Dezentralisierung.<sup>37</sup> Darüber hinaus bestehen Modelle wie beispielsweise die „flexible Firma“ nach Atkinson. Nach ihm sollte das Ziel eines Unternehmens sein, eine höchstmögliche Flexibilität zu erreichen. Hierfür werden verschiedene Strategien der Flexibilisierung kombiniert, indem beispielsweise eine sogenannte Stamm- und eine Randbelegschaft eingeführt werden. Während die Mitarbeiter der Stammebelegschaft funktional flexibel sein sollen, um in möglichst vielen Arbeitsfeldern eingesetzt werden zu können, soll die Randbelegschaft eine zahlenmäßige Flexibilität aufweisen, sodass bedarfsabhängig kurzfristig Personal ein- oder auch ausgestellt werden kann. Ein anderes Modell ist Fleckers „atmendes Unternehmen“. Hier liegt der Schwerpunkt vor allem auf einer internen Flexibilität, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem flexiblen Einsatz von Personal, sodass Schwankungen in der Auftragslage durch das Stammpersonal bewältigt werden können. Ein drittes Modell, welches von Ackroyd und Procter initiiert wurde, ist die „neue flexible Firma“. Im Gegensatz zu den beiden vorgenannten Modellen, liegt hier der Ansatz auf flachen, hierarchiearmen Strukturen, die sich an

---

<sup>34</sup> Jobst-Jürgens, New Work, S. 1, 4.

<sup>35</sup> Ebd., S. 3.

<sup>36</sup> Helmold, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 5.

<sup>37</sup> Väth, Arbeit – die schönste Nebensache der Welt, S. 74.

den Unternehmensprozessen orientieren. Eine Unterscheidung in Gruppen innerhalb der Belegschaft ist in diesem Modell nicht vorgesehen.<sup>38</sup>

Basierend auf Studienergebnissen aus den Jahren 1998 und 2000 benannte die Europäische Kommission neue Formen von Arbeit. Dazu gehören neue Organisationsstrukturen, flexible Arbeitsmethoden, neue Wirtschaftspraktiken, die besondere Bedeutung von Aus- und Weiterbildung, neue Entlohnungssysteme, neue Verfahren der Leistungsmessung und das Bild des neuen Mitarbeiters. Diese werden im Folgenden erläutert. Neue Organisationsstrukturen bedeuten oft eine Dezentralisierung, in dessen Rahmen flachere Hierarchieebenen und Team- und Gruppenarbeiten etabliert werden. Ziel ist es, auf Kundenbedürfnisse und Marktgegebenheiten prozessorientiert und als Wirtschaftseinheit reagieren zu können. Oft wird hierfür entweder mobiles Arbeiten eingesetzt, um Kosten zu sparen und eine Flexibilität zu gewährleisten oder Maßnahmen, um eine schlanke Organisationseinheit zu schaffen. Auf mobiles Arbeiten wird im Kapitel 2.3.1 genauer eingegangen. Flexible Arbeitsmethoden beinhalten einerseits Befristungen und Leih- sowie Zeitarbeit und andererseits unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Es ist oft nicht mehr möglich, Arbeit und Freizeit scharf abzutrennen. Darüber hinaus orientieren sich die Arbeitszeiten zunehmend an Kundenbedürfnissen. Bei der Verwendung von neuen Wirtschaftspraktiken wird häufig auf Methoden wie Outsourcing oder auch kontinuierliche Verbesserung zurückgegriffen. Outsourcing bezieht sich hier auf Geschäftsprozesse, welche an Dritte ausgelagert werden, um das Unternehmen zu verschlanken. Kontinuierliche Verbesserung wird oft im Zusammenhang mit dem japanischen Begriff Kaizen thematisiert. Jeder Mitarbeiter soll sich nach dieser Theorie unabhängig von seiner Hierarchieebene weiterbilden. Dabei steht der Kunde mit seinen Wünschen und Erwartungen im Vordergrund. Bei auftretenden Problemen sollen diese so gelöst werden, dass ein standardisierter Prozess für eben diese Lösung herbeigeführt wird. Die neue Unternehmenskultur ist geprägt durch eine starke Mitarbeiter- und Kundenorientierung, welche unter anderem durch ein verstärktes Engagement in Fort- und Weiterbildung erlernt wird. In Bezug auf Entlohnungssysteme erfolgt die Vergütung häufig abhängig von der Leistung. Außerdem sollen Mitarbeiter am Unternehmenserfolg durch Bonuszahlungen oder Gewinn- und Unternehmensbeteiligungen partizipieren können. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein entsprechendes Verfahren der Leistungsmessung. Diese kann sowohl quantitativ als auch qualitativ erfolgen. Der Bezug kann von der gesamten Organisation bis hin zum einzelnen Individuum genommen werden. Der neue Mitarbeiter zeigt sich gemäß der Europäischen Kommission professionell und mit methodischer und sozialer Kompetenz. Er soll für sich selbst erfolgreich arbeiten können und gleichzeitig ein starkes

---

<sup>38</sup> Wüstner, Arbeitswelt und Organisation, S. 48 f.

Teammittglied darstellen. Zentral für die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt ist der intensivierete Einsatz von Technologien zur Kommunikation und für Arbeitszwecke.<sup>39</sup>

Um die Arbeit in der modernen Arbeitswelt zu organisieren, werden durch Moldaschl fünf Basistrends beschrieben. Als erstes erläutert er die Entgrenzung der Arbeit nach innen. Damit ist die Verbindung von Aufgaben und Funktionen gemeint, so dass unter anderem durch Arbeitsgruppen Prozessabläufe beschleunigt und der Wissensaustausch forciert werden. Als weiterer Trend wird die Subjektivierung der Leistungsarrangements benannt. Die Mitarbeiter sollen motiviert werden und sich effektiv selbst kontrollieren, anstatt einer teuren Fremdkontrolle zu unterliegen. Zusätzlich wird die Ökonomisierung der Austauschbeziehungen ausgeführt. Dies beinhaltet primär die Dezentralisierung von Strukturen, sodass Einheiten selbständig agieren und mit anderen Teilen der Organisationen konkurrieren. Ein weiterer Trend ist die Entgegnung nach außen. Das bedeutet, dass Produktions- und Dienstleistungsnetzwerke geschaffen und die Kooperation mit anderen Unternehmen gestärkt werden. Der letzte Trend, die Reflexivitätssteigerung der Organisation, soll dazu führen, dass bei Entscheidungen diskursiv verhandelt und eine Evaluation durchgeführt wird.<sup>40</sup>

Der Zustand der aktuellen Welt, wird mit dem Wort VUKA beschrieben. Die Buchstaben stehen für die Begriffe Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität. Gemeint ist ein Umfeld, das sich aufgrund dieser vier Eigenschaften rasant verändert, wodurch der Zustand der Welt nicht mehr voraussagefähig ist.

Treiber, die diesen Wandel begünstigen, sind beispielsweise die Digitalisierung, die digitale Transformation, der demografische Wandel und der Generationen- und Wertewandel. Die ersten beiden bieten Chancen für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche, da einfache manuelle Prozesse durch kreative anspruchsvollere Tätigkeiten erweitert oder eingetauscht werden können. Der demografische Wandel verursacht, dass Unternehmen eine Veränderung in ihren Denkweisen und Werten vollziehen müssen, um Mitarbeiter in den Fokus des Agierens zu rücken. Da New Work dies fordert, kann der demografische Wandel als Treiber bezeichnet werden. Die letzten beiden Treiber sind ebenfalls bedeutend. Vier Generationen gilt es derzeit in einer einzigen Arbeitswelt zu integrieren. Diese wird zunehmend durch die Sinnfrage und dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung geprägt und es kann zu Konflikten zwischen den Generationen und dem Arbeitgeber vor allem in Bezug auf Prioritäten, Einstellungen und Verhalten kommen.<sup>41</sup>

Zur Charakterisierung der modernen Arbeitswelt werden im Rahmen dieser Bachelorarbeit Studien herangezogen. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation

---

<sup>39</sup> Ebd., S. 58-99.

<sup>40</sup> Ebd., S. 52-54.

<sup>41</sup> Jobst-Jürgens, New Work, S. 9-15.

befragte im Jahr 2020 fünfzehn unterschiedlich große Unternehmen zum digitalen Reifegrad und zu Erfolgskriterien von Digitalisierung. Festgestellt wurde, dass die „Digitalisierung der Unternehmen in mehreren Wellen abläuft“.<sup>42</sup> Nach außen sichtbar ist die Ebene der Kundenschnittstellen, in welcher die Digitalisierung oft abgeschlossen ist, während die Veränderung im Betrieb, also in Arbeitsabläufen und Schnittstellen, meistens erst begonnen hat. Weiterhin erfordert eine erfolgreiche Digitalisierung eine neue Unternehmenskultur und stellt ein langfristiges Projekt dar. Auch wenn verhältnismäßig wenig Unternehmen im Rahmen dieser Studie befragt wurden, ist die Aussagekraft nicht zu unterschätzen, da qualifizierte Interviews mit den Firmen geführt wurden.<sup>43</sup>

Durch die SRH Berlin University of Applied Sciences wurde in Kooperation mit einer Consulting-Firma ein „New Work Barometer“ erarbeitet, welches auf einer Online-Befragung basiert und jährlich aktualisiert wird. Schwerpunkte dieser Befragung sind neben der Verbreitung von New Work auch das Verständnis sowie die Veränderung des Begriffs und der eingesetzten Maßnahmen. In der Befragung aus dem Jahr 2023, an der 613 Unternehmensvertreter teilnahmen, stimmten die wenigsten Teilnehmer für das ursprüngliche Verständnis von New Work, welches durch Bergmann geprägt wurde, ab. Bevorzugt werden Definitionen verwendet, die das Erleben von Sinn, Selbstbestimmung und Kompetenzen beinhalten sowie die Entwicklung und eine soziale Verantwortung. Weiterhin bedeutet New Work für sechs aus zehn Befragten die Ermöglichung von ortsunabhängigen Arbeiten.<sup>44</sup> In Bezug auf Praktiken von New Work werden unternehmensdemokratisch ausgerichtete Stile wie gewählte Führungskräfte, demokratische Organisationsverfassung und Holokratie im Vergleich zu agilen Methoden wie der Projektarbeit oder im Vergleich zu Arbeitsautonomie (beispielsweise mobiles Arbeiten) und im Vergleich zu Führungsstilen weniger mit New Work verbunden.<sup>45</sup> Ein weiteres Ergebnis der Studie ist im Zusammenhang mit der Förderung durch die Unternehmen in Bezug auf die Dimensionen von Empowerment zu konstatieren. Die Befragten konnten auswählen, ob Sinn, Selbstbestimmung, Kompetenz oder Einfluss durch die New Work-Maßnahmen verstärkt gefördert wurden. Mehr als 70 Prozent sind der Meinung, dass sie Selbstbestimmung fördern, doch lediglich ca. 30 Prozent fördern die Dimension Einfluss. Wenn viele Maßnahmen zur Selbstbestimmung in Unternehmen implementiert werden, gleichzeitig jedoch die Kompetenz, der Sinn oder der Einfluss nicht gestärkt werden, wird der Mitarbeiter zur Selbstorganisation gedrängt. Daraus folgen Mitarbeiter mit mehr Autonomie, jedoch ohne Einfluss, sodass die Macht in anderen Bereichen des Unternehmens konzentriert ist.<sup>46</sup> Die Befragung zeigt außerdem, dass 40 Prozent der Unternehmen, aus denen die Befragten stammen,

---

<sup>42</sup> Gries, Digitale Arbeitswelten im Mittelstand, S. 3.

<sup>43</sup> Ebd., S. 3-5.

<sup>44</sup> Schermuly/Meifert, Ergebnisbericht zum New Work-Barometer 2023, S. 5 f.

<sup>45</sup> Ebd., S. 7-9.

<sup>46</sup> Ebd., S. 12.

unternehmensweit New Work Maßnahmen praktizieren. Auffällig ist hierbei, dass lediglich 23 Prozent der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen New Work umsetzen. Aufgrund des hohen Innovationscharakters und der Wissensintensität würde man denken, dass dieser Anteil deutlich höher ist.<sup>47</sup> In Bezug auf Kompetenzen werden vor allem personale als wichtig erachtet. Von den fünf am häufigsten gewählten sind vier aus diesem Bereich. Sie lauten Eigenverantwortung, Lernbereitschaft, Veränderungsfähigkeit und Selbstreflexion. Danach folgenden methodische und soziale Kompetenzen. Hier werden Teamfähigkeit und Problemlösekompetenz als besonders relevant erachtet.<sup>48</sup>

Inwieweit New Work in Unternehmen und Organisationen integriert ist und sein wird, hat Kienbaum im Rahmen eines Puls Checks im Mai 2017 bei 112 Unternehmen erfragt. Bereits damals teilten 74 Prozent der Unternehmen mit, dass sie sich grundsätzlich mit dem Thema beschäftigen. Festzuhalten ist jedoch, dass die wenigsten Unternehmen ihre Kultur weiterentwickeln. Stattdessen werden oft lediglich HomeOffice Regelungen getroffen, welche gemäß der Befragung die beliebteste Maßnahme ist, die in Unternehmen im Zusammenhang mit New Work etabliert werden sollte. Die zweitbeliebteste Maßnahme steht ebenfalls inhaltlich damit in Verbindung. 67 Prozent der Befragten ist die Bereitstellung neuer mobiler Geräte wichtig, welche auch außerhalb des Büros genutzt werden können. Die Hälfte der Befragten führt offene und flexible Bürokonzepte ein. Kulturbezogene Maßnahmen wie digitale Führungsmodelle und die Demokratisierung von Entscheidungen wurden in nicht einmal 20 Prozent der befragten Unternehmen umgesetzt.<sup>49</sup>

Eine weitere relevante Studie wurde per Online-Befragung des Europäischen Forschungsfelds für Angewandte Mittelstandsforschung an der Universität in Bamberg und der Hochschule Aalen 2018 erhoben. Es wurden 278 deutsche Unternehmen befragt, welche zumeist dem größeren Mittelstand angehörten. Inhalt dieser Studie war die Zukunftsvision der Arbeitswelt. In diesem Zusammenhang wurde nach dem Begriffsverständnis für „Arbeitswelt 4.0“ gefragt. Die Teilnehmer benannten hier am meisten die Flexibilisierung von Arbeit, das lebenslange Lernen und neue Qualifikationsanforderungen. Während Aspekte wie Open Space oder positive Fehlerkultur oft in Großunternehmen von starker Bedeutung sind, waren diese in der Befragung eher von untergeordneter Bedeutung. Die Studie ergab weiterhin, dass Digitalisierung und Fachkräftemangel für die Arbeitswelt 4.0 bedeutsam sind und ein Wandel im Führungsstil als wichtig erachtet wird. Hier sollte ein stärker vertrauensbasiertes Verhalten angestrebt sowie die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gestärkt werden.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Ebd., S. 15 f.

<sup>48</sup> Ebd., S. 18-19.

<sup>49</sup> Kienbaum, New Work Pulse Check 2017.

<sup>50</sup> Gries, Digitale Arbeitswelten im Mittelstand, S. 28-31.

Festzuhalten ist, dass sich die Ergebnisse der erläuterten Studien in den grundlegenden Aspekten gleichen. Von 2017 bis 2023 fand ein Wandel im Bereich von New Work statt. Statt das Hauptaugenmerk auf die Einführung von HomeOffice zu setzen, werden schon seit 2018 zunehmend personale Kompetenzen wie die Eigenständigkeit des Mitarbeiters, Selbstbestimmung und das lebenslange Lernen als am wichtigsten durch die Befragten im Zusammenhang mit der neuen Arbeitswelt angesehen. In Bezug auf Praktiken von New Work werden auf die Demokratie ausgerichtete Aspekte wie beispielsweise gewählte Führungskräfte im Vergleich zu agilen Methoden wie agile Projektarbeit oder auch im Vergleich zu Arbeitsautonomie (zum Beispiel mobiles Arbeiten) trotz dessen weiterhin weniger im Zusammenhang mit New Work gesehen.

### 2.3 Die einzelnen Konzepte der modernen Arbeitswelt

Im Folgenden soll nun auf verschiedene konkrete Konzepte eingegangen werden, welche im Zusammenhang mit der modernen Arbeitswelt stehen. Zur besseren Übersichtlichkeit werden diese, wie in Abbildung 2 dargestellt, in drei Gruppen kategorisiert. Zuerst wird auf Konzepte eingegangen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privateben fördern. Im Anschluss daran folgen Konzepte für flexible Arbeitsmethoden im Unternehmen und schließlich Konzepte in Bezug auf die Digitalisierung in Unternehmen.

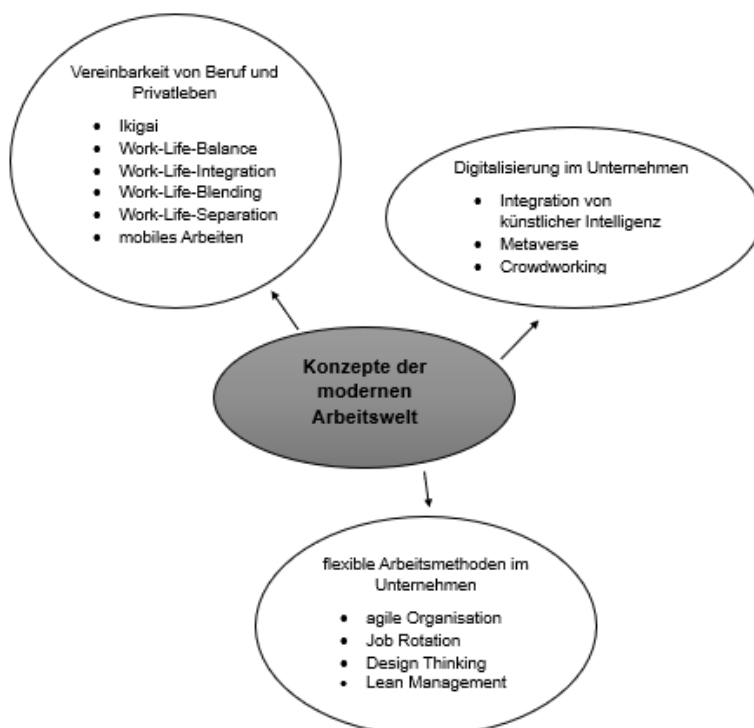


Abbildung 2: Übersicht zu Konzepten der modernen Arbeitswelt<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Eigene Abbildung.

### 2.3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Zuerst ist das Konzept „Ikigai“ zu nennen (siehe Abbildung 3).

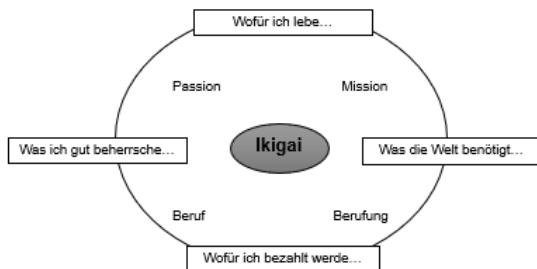


Abbildung 3: Konzept Ikigai<sup>52</sup>

Dies ist ein aus Japan stammender Begriff, welcher den Sinn des Seins beinhaltet. Es handelt sich hierbei um eine Methode, um sich selbst kennenzulernen. Ziel ist es, zu erfahren, was einem selbst wichtig ist, um das eigene Glück zu erlangen. Unterschieden wird in vier Teilbereiche, die als Schlüssel für ein sinnreiches und erfülltes Leben stehen. Diese lauten Berufung, Profession, Mission und Leidenschaft. Das Glück oder der Lebenszweck beschreibt, wofür man liebt, was die Welt braucht, wofür man bezahlt wird und was man gut kann.<sup>53</sup>

Ein weiteres Konzept ist das der Work-Life-Balance, welches den „Grad der Prioritätensetzung zwischen persönlichen und beruflichen Aktivitäten im Leben einer Person und den Grad, auf dem Aktivitäten im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu Hause vorhanden sind“<sup>54</sup>, beschreibt.

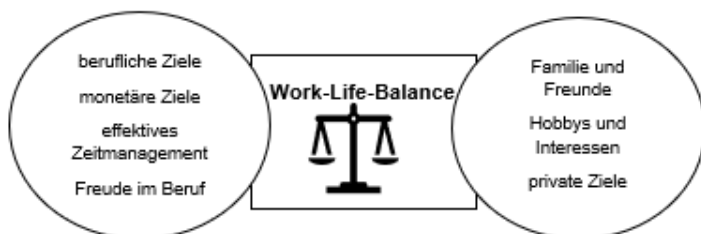


Abbildung 4: Work-Life-Balance<sup>55</sup>

Den Idealzustand stellt ein Gleichgewicht dar, welches erreicht wird, wenn keine oder wenig Unterschiede zwischen dem Berufs- und dem Privatleben bestehen (siehe Abbildung 4). Während früher eine strikte zeitliche Trennung von Beruf und Privatleben möglich war, erfolgt seit einiger Zeit oft eine Verwischung durch die Einführung neuer Technologien und cloudbasierter

<sup>52</sup> Eigene Darstellung, in Anlehnung an Helmold et al, New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz, S. 144.

<sup>53</sup> Ebd.

<sup>54</sup> Ebd., S. 143.

<sup>55</sup> Eigene Darstellung, in Anlehnung an ebd., S. 144.



Software.<sup>56</sup> Die „[...] verbesserte Abstimmung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben ist dringend erforderlich. Das Festhalten an dem durch die Industriegesellschaft geprägten Verhältnis von Arbeit und Privatleben belastet [...] individuelle Biografien und Lebensentwürfe. Es gefährdet [...] den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen, verringert Innovationschancen und wird zur Bremse für wirtschaftliches Wachstum.“<sup>57</sup> Ein ausgewogenes Verhältnis der Work-Life-Balance und somit eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben bieten eine dreifache Win-Situation, da, neben dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, auch die gesamte Gesellschaft und die Volkswirtschaft profitieren.<sup>58</sup> Arbeitnehmer können ihren Alltag besser planen und haben die Möglichkeit, Weiterbildungen und das Familienleben neben der Arbeit, ohne große finanzielle Einbußen, zu meistern. Unternehmen hingegen können auf zufriedene, leistungsstärkere Mitarbeiter bauen, was oft dazu führt, dass sowohl die Fluktuation im Unternehmen als auch die Abwesenheit des Mitarbeiters gering ist. Es findet eine zügige Amortisation von betrieblichen Investitionen statt, da die Kosten für die Überbrückung von vorübergehend nicht besetzten Stellen und der Zeitbedarf für die Wiedereingliederung beispielsweise nach einer Familienpause reduziert werden. Darüber hinaus entsteht in der Folge eine Verbesserung des Unternehmensimages und die Wettbewerbsfähigkeit steigt. Außerdem werden die Kundenbeziehung sowie die Identifizierung des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen gestärkt. Dies resultiert aus Maßnahmen über die der Familienfreundlichkeit hinaus (zum Beispiel Gesundheitsprävention oder lebenslanges Lernen), wodurch die Attraktivität des Arbeitgebers erhöht wird. Gesamtgesellschaftlich gesehen steigt das Haushaltseinkommen durch die höhere Erwerbsbeteiligung. Indirekt trägt dies zu einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit und zur Ausschöpfung des Arbeitskraftpotenzials bei, wodurch das gesamtwirtschaftliche Wachstum gestärkt wird. In der Folge verbreitert sich auch die Steuerbasis, wodurch dem Staat als Resultat zusätzliche Finanzmittel für Investitionen zur Verfügung stehen. In Bezug auf das Sozialsystem wird dieses durch mehr Beitragszahler finanziert und gesichert.<sup>59</sup>

Um die Work-Life-Balance zu etablieren, stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Hierbei wird in drei Gruppen unterschieden. Die erste Gruppe beinhaltet Maßnahmen zur intelligenten Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf und zu einer ergebnisorientierten Leistungserbringung. Hierzu zählen die Modelle Teilzeitarbeit und das Sabbatical, bei dem der Mitarbeiter die Möglichkeit hat, sich für eine längere Zeit freustellen zu lassen, um beispielsweise zu reisen und dadurch das bei einigen Menschen vorhandene Bedürfnis nach einer längeren arbeitsfreien Zeit zu stillen. Diese Zeit beträgt in der Regel mehrere Monate und kann bis zu einem Jahr andauern. Außerdem besteht die Chance, unbegrenzten Urlaub als flexibles

---

<sup>56</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 4.

<sup>57</sup> Ebd., S. 6.

<sup>58</sup> Ebd., S. 4.

<sup>59</sup> Ebd., S. 4-7.

Arbeitsmodell im Unternehmen einzuführen. Der Arbeitnehmer entscheidet hierbei selbst, wie viel Urlaub er benötigt. Das Unternehmen Netflix stellt den Mitarbeitern beispielsweise unbegrenzten Urlaub zur Verfügung. Wichtig ist hierbei, dass Vertrauen und Respekt als Grundlage für die Arbeit vorhanden sind. Voraussetzung ist, dass die Produktivität leicht messbar ist und die Mitarbeiter selbständig in der Planung ihrer Arbeit sind. Oft ist die Wahrscheinlichkeit dann gering, dass die Möglichkeit durch die Arbeitnehmer genutzt wird.<sup>60</sup> Die zweite Gruppe beinhaltet Maßnahmen zur Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung. Beispielfähig sind dafür Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitkontenmodelle und mobile Arbeit zu erwähnen. Zur letzten Gruppe, welche aus Maßnahmen, die auf die Stärkung der Mitarbeiterbindung zielen, bestehen, zählen die Planung der individuellen Laufbahn, die Förderung der Qualifikation und eine umfassende Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bei sich wandelnden Tätigkeitsanforderungen, dazu gehören beispielsweise die Sozialberatung in Unternehmen und das Mentoring.<sup>61</sup>

Im Zusammenhang mit der zweiten Gruppe lohnt sich ein rechtlicher Exkurs über die flexible Arbeitszeit, um zu erörtern, inwiefern gesetzliche Regelungen die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeiten einschränken. Maßgeblich hierfür ist das Arbeitszeitgesetz, welches einen Bestandteil des Arbeitsschutzes darstellt und Regelungen über die Arbeitszeit beinhaltet. Von diesen ausgenommen sind jedoch gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG leitende Angestellte. In der Praxis der modernen Arbeitswelt wird oft gefordert, dass ein Einsatz des Mitarbeiters theoretisch jederzeit möglich und dieser 24 Stunden an sieben Tagen pro Woche erreichbar ist. Das Gesetz gibt hier jedoch einen Arbeitstag mit täglich acht Stunden vor, bei dem eine Ausnahme mit bis zu zehn Arbeitsstunden pro Tag nur möglich ist, wenn ein entsprechender Ausgleich an anderen Tagen erfolgt. Darüber hinaus beinhaltet es Pausenregelungen. Nach spätestens sechs Stunden Arbeit muss eine Ruhepause von 30 Minuten erfolgen, bei neun Stunden Arbeit beträgt diese 45 Minuten. Vom Arbeitsende des einen Tages bis zum Arbeitsbeginn am folgenden Tag müssen mindestens elf Stunden Ruhezeit dazwischenliegen, entsprechende Ausnahmen sind nur bei Versorgungseinrichtungen und Tarif- und Betriebsvereinbarungen möglich. Grundsätzlich gilt außerdem ein Arbeitsverbot für Sonn- und Feiertage mit Ausnahme der Versorgungsbetriebe und bei Gefahr. Diese Regelungen gelten daher ebenfalls für die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, wodurch die Flexibilität jedoch durchaus eingeschränkt wird. Es ist in Phasen, in denen das Erfordernis für Mehrarbeit besteht, möglich, an vier Tagen jeweils zehn Stunden zu arbeiten und am fünften Tag acht Stunden, obgleich die wöchentliche Arbeitszeit von insgesamt maximal 48 Stunden im Regelfall nicht überschritten werden darf. Im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 GewO, auf welches im Kapitel 2.3.2 vertiefend eingegangen wird, kann der Arbeitgeber Arbeitszeiten grundsätzlich innerhalb des Rahmens von

---

<sup>60</sup> Helmold et al, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 98 f.

<sup>61</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 6, 16-19.

rechtlichen, vertraglichen oder tariflichen Vorgaben frei festlegen. Allerdings beinhaltet die Bestimmung der Arbeitszeit in diesem Fall die Verteilung dieser und nicht deren Dauer. Ob der Arbeitgeber Kürzungen oder Verlängerungen der Arbeitszeit vornehmen darf, ist strittig. Fraglich ist hierbei, ob das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Arbeitsvertrag durch das Vereinbarte bestimmter Änderungsvorbehalte erweitert werden könnte. Im Arbeitsvertrag wird für gewöhnlich das Volumen der Arbeitszeit festgehalten. Klauseln, die eine Änderung von Arbeitsbedingungen beziehungsweise eine Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers vorsehen, unterliegen nach §§ 305 ff. BGB der Inhaltskontrolle nach den Regelungen der AGB-Klauseln. Relevant könnte hierbei vor allem § 308 BGB sein, welcher die Widerrufsklausel beinhaltet. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist „[...] die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes zulässig, soweit der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25-30 Prozent liegt und der Tariflohn nicht unterschritten [werden würde]“<sup>62</sup>. Würde diese Maßgabe auf die Arbeitszeit angewendet werden, wäre eine Mehrarbeit in Höhe von 25 Prozent der Arbeitsleistung noch vertretbar. Für eine solche Ausdehnung der Arbeitszeit gibt es jedoch bisher keine höchstrichterliche Rechtsprechung.<sup>63</sup> Unabhängig davon sind die Gestaltungsmöglichkeiten für eine flexible Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer verhandelbar. Es besteht beispielsweise die Option des Job Sharings, bei dem sich mindestens zwei Personen eine Vollzeitstelle teilen. In der Folge wird der Stress für die Arbeitnehmer reduziert, da der Partner in Phasen von Abwesenheit Aufgaben einfacher übernehmen kann. Außerdem können Weiterbildungen in Teilzeit unkomplizierter durchgeführt werden und es entsteht eine zufriedenstellende Work-Life-Balance.<sup>64</sup> Weitere Modelle im Zusammenhang mit einer flexiblen Arbeitszeit sind die 4-Tage Woche, bei der die Arbeitszeit statt auf fünf Tage lediglich auf vier aufgeteilt wird und die Vertrauensarbeitszeit, bei der keine festen Arbeitszeiten vereinbart und Ziele und Aufgaben im Voraus festgelegt werden, sodass die benötigte Arbeitszeit von der Produktivität des Mitarbeiters und nicht von der Bürozeit abhängig ist.<sup>65</sup> Neben dem Job Sharing gibt es ebenfalls die Methode des Desksharings, bei welcher dem Mitarbeiter kein fester Arbeitsplatz mehr zugeordnet wird. Das Büro wandelt sich dabei in einen Ort der Kommunikation und Vernetzung, während die Mitarbeiter ihre Tätigkeit auf wechselnden Arbeitsplätzen erbringen. Hervorzuheben ist bei diesem Modell, dass in der Regel weniger Plätze als Mitarbeiter vorhanden sind, sodass sich der Arbeitsplatz geteilt werden muss. Hierbei kommt es zu einer Büroraumverdichtung, wodurch wirtschaftlich gesehen die Effektivität gesteigert und Kosten reduziert werden. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei festlegen, welche und wie viele Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Hierfür liegt jedoch bisher keine höchstrichterliche Entscheidung vor, weshalb Personalabteilungen, Flächenplanungen und die Einführung neuer

---

<sup>62</sup> BAG Urteil v. 12.01.2005, AZ.: 5 AZR 364/04.

<sup>63</sup> Redmann, *Agiles Arbeiten im Unternehmen*, S. 77.

<sup>64</sup> Helmold et al, *New Work, transformatorische und virtuelle Führung*, S. 96 f.

<sup>65</sup> Ebd., S. 97 f.

Bürokonzepte oft gehemmt werden. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wenn ein Arbeitgeber konkrete Vorgaben zum Umfang und Umgang mit persönlichen Gegenständen (zum Beispiel Höchstzahl von privaten Gegenständen oder privater mitgebrachter Pflanzen) auf der Arbeitsfläche aufstellt oder ein Verbot ausspricht, private Gegenstände mitzubringen und aufzustellen. Bei der Einführung von Platzbuchungstools kann gegebenenfalls ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen. Oft wird jedoch ein Informations- und Beratungsrecht für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsplätze nach § 90 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 BetrVG eingeräumt. Kritiker merken einen Verlust der Identität mit dem Arbeitsplatz sowie einen Produktivitätsverlust durch die Arbeitsplatzsuche im Büro an. Letzteres kann jedoch durch ein Buchungssystem der Arbeitsplätze mittels einer geeigneten Software umgangen werden.<sup>66</sup> Eine weitere Variante ist das Modell der Gleitzeit, bei dem es lediglich eine geringe, gar keine verpflichtende Anwesenheitszeit oder Vertrauensarbeitszeit gibt, bei der der Arbeitgeber Arbeitsbeginn und -ende nicht festlegt und darauf vertraut, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht auch ohne Kontrolle der Arbeitszeit nachkommt.<sup>67</sup> Außerdem gibt es die Möglichkeit der Arbeit auf Abruf, welche nach § 12 TzBfG einer Arbeitsleistung entsprechend der anfallenden Arbeit gleichkommt. Die Dauer der Arbeitszeit und eine Mindestarbeitszeit werden zwar über den Arbeitsvertrag festgelegt, jedoch entscheidet der Arbeitgeber in Abhängigkeit von der vorhandenen Arbeitsmenge, wie viel Arbeit innerhalb eines bestimmten Zeitraumes konkret in Anspruch genommen wird. Hierbei handelt es sich jedoch eher um eine Regelung über eine flexible Arbeitszeit aus Sicht des Arbeitgebers. Es lässt sich festhalten, dass einige gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit der flexiblen Arbeitszeit bestehen. Diese können Einschränkungen bei der Gestaltung der flexiblen Arbeitszeit verursachen, gleichwohl sind viele Bedürfnisse im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit trotz der gesetzlichen Vorgaben realisierbar.

Durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden unterschiedliche Praxisbeispiele für die genannten drei Gruppen beschrieben. Dazu gehört die Bertelsmann AG, ein internationaler Medienkonzern, welcher als Buchverlag 1835 gegründet wurde. Das Unternehmen hat Vorsorgeuntersuchungen durch den betrieblichen Dienst über den Standard der gesetzlichen Krankenkassen hinaus eingeführt. Der Fokus liegt dabei auf einer verständlichen Erläuterung der Befunde und einer umfassenden Gesundheitsberatung.<sup>68</sup> Die Commerzbank AG hat 1999 als erstes Unternehmen begonnen, eine kostenfreie spontane Kinderbetreuung zur unkomplizierten Unterstützung für Eltern anzubieten. Das Serviceangebot besteht von 7 bis 19 Uhr, nach Absprache besteht auch die Möglichkeit, eine Betreuung

---

<sup>66</sup> Schönhöft, Einfeldt, Desk Sharing – Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung, Rn. 92.

<sup>67</sup> Redmann, Agiles Arbeiten im Unternehmen, S. 80 f.

<sup>68</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Work Life Balance, S. 20.

über diese Zeiten hinaus und am Wochenende zu erhalten.<sup>69</sup> Als drittes Beispiel dient die Vattenfall Europe AG, ein europäisches Energieunternehmen. In dem Betrieb wurde Teilzeitarbeit im Schichtmodell zur Bindung der Beschäftigten an den Betrieb eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine Ganztagesbeschäftigung bei reduzierten Wochenarbeitstagen und um eine Optimierung des Teilzeit-Schichtmodells.<sup>70</sup>

Die Work-Life-Balance Maßnahmen haben einerseits eine unternehmensinterne Wirkung, da die Rekrutierung von Personal besser gelingt, die Fluktuation im Unternehmen geringer wird, eine Verbesserung des Betriebsklimas erreicht wird, die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter steigt, die Fehlzeiten der Angestellten abnehmen und die Produktivität steigt. Andererseits bestehen auch unternehmensexterne Auswirkungen, sodass die Kundenbindung gestärkt wird, qualifizierte Mitarbeiter und Investoren angezogen werden und letztendlich der Geschäftserfolg langfristig gestärkt wird.<sup>71</sup>

Die Work-Life-Integration stellt ebenfalls ein Konzept der modernen Arbeitswelt dar. Es beinhaltet einen neuen Arbeits- und Lebensstil in Bezug auf die Digitalisierung, den Klimawandel und die Corona-Pandemie, bei dem der Beruf mit der Familie, der Freizeit und der privaten sowie sozialen Verantwortung verknüpft wird. Es ist dem Konzept der Work-Life-Balance ähnlich, bei dem sich Arbeit und Familie jedoch gegenüberstehen.<sup>72</sup> Darüber hinaus ist das Work-Life-Blending zu erwähnen, bei dem Lebens- und Arbeitswelt geräuschlos miteinander verschmelzen. Es entsteht ein ständiges, kaum wahrnehmbares Springen zwischen Beruf und Freizeit. Fraglich ist jedoch, ob diese Verschmelzung nur positive Auswirkungen auf den Mitarbeiter hat. Im Gegensatz dazu ist das Konzept Work-Life-Separation anzubringen, welches eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit forciert. Dieser Grundsatz wird derzeit jedoch weniger in Deutschland angewendet. In Frankreich und Portugal jedoch gibt es ein gesetzliches Verbot, Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu kontaktieren.<sup>73</sup>

Ein weiteres Konzept stellt das mobile Arbeiten sowie die Fernarbeit als Weiterentwicklung von HomeOffice dar. Hier sind die Arbeitnehmer vollständig virtuell tätig, sodass gar keine Büros mehr durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden müssen. Möglich ist es dadurch, auch auf internationaler Ebene Teams zu bilden und die besten Mitarbeiter zusammenzuführen. Wissen und Ansätze können auf diese Weise in der ganzen Welt verbreitet und effektiver genutzt werden.<sup>74</sup>

---

<sup>69</sup> Ebd., S. f.

<sup>70</sup> Ebd., S. 25.

<sup>71</sup> Ebd., S. 27.

<sup>72</sup> Helmold et al, New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz, S. 145.

<sup>73</sup> Ebd., S. 145-147.

<sup>74</sup> Ebd., S. 94.

In diesem Zusammenhang ist ein rechtlicher Exkurs über den Begriff des mobilen Arbeitens sinnvoll. Für das mobile Arbeiten gibt es keine gesetzliche Definition, kein gesetzlich verankertes Recht und es kann in der Umgangssprache nicht trennscharf begründet werden, wann der Begriff Telearbeit, HomeOffice oder mobiles Arbeiten zu verwenden ist. Eine mögliche Definition von mobiler Arbeit findet sich in einem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2020: Arbeitnehmer erbringen demnach eine geschuldete Arbeitsleistung, je nach der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung, entweder von einem Ort oder von wechselnden Orten ihrer Wahl, von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten außerhalb der Betriebsstätte. Der Arbeitsort wird also entweder selbst ausgewählt, gewechselt oder es wird ein bestimmter Ort für mobile Arbeit vereinbart.<sup>75</sup> Mobiles Arbeiten steigert die Attraktivität des Arbeitgebers und stärkt die Bindung der Arbeitnehmer zum Unternehmen. Es bietet außerdem die Möglichkeit, qualifizierte Arbeitnehmer zu gewinnen, deren Beschäftigung beispielsweise aufgrund einer Behinderung, Alleinerziehung oder zu weiter Entfernung vom klassischen Arbeitsplatz nicht möglich wäre.<sup>76</sup> Es birgt jedoch die Gefahr sozialer Isolation, da der Arbeitnehmer weniger soziale Kontakte in der Arbeitswelt besitzt und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit oft verschwimmen. Darüber hinaus besteht innerhalb der Teams, in denen mobil gearbeitet wird, ein höherer Abstimmungsaufwand und Informationen fließen erschwert. Dies lässt sich jedoch teilweise durch mobile und gut vorbereitete Abstimmungsrunden ausgleichen. In Bezug auf mobiles Arbeiten gilt das Günstigkeitsprinzip, auf welches im Kapitel 3.1 eingegangen wird. Wenn eine Betriebsvereinbarung die Option für mobiles Arbeiten beinhaltet, entspricht diese Möglichkeit keiner für den Arbeitnehmer ungünstigeren Regelung. Bestünde jedoch die Pflicht von zu Hause zu arbeiten, wäre dies ungünstiger gegenüber dem Arbeitsvertrag, weil der Arbeitnehmer verpflichtet werden würde mobil zu arbeiten.<sup>77</sup> Die Betriebsvereinbarung besitzt folgende Vorzüge: Erstens besteht eine Sachnähe der Betriebspartner, sodass anders als in einem Tarifvertrag eine Abstimmung auf konkrete betriebliche Verhältnisse und anders als im Arbeitsvertrag eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten möglich ist und es besteht bei einer Betriebsvereinbarung eine gute Anpassungsmöglichkeit bei der Änderung von betrieblichen Verhältnissen. Zweitens gibt es einen größeren Gestaltungsraum, da keine Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB wie beispielsweise bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen erforderlich ist, sondern lediglich die Vereinbarkeit mit dem höherrangigen Recht, der Gleichheitsgrundsatz und der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu prüfen sind. Außerdem besteht ein Spielraum in Bezug auf die Möglichkeit der einseitigen Beendigung der Regelung zum mobilen Arbeiten durch den Arbeitgeber. Drittens können detaillierte Regelungen vorgegeben oder auch eine

---

<sup>75</sup> Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, Rn. 221.

<sup>76</sup> Vogelsang, Wensing, Die Betriebsvereinbarung als probates Mittel zur Gestaltung von Homeoffice, Rn. 385-386.

<sup>77</sup> Ebd.

spontane Nutzung des mobilen Arbeitens durch Absprache innerhalb der Arbeitnehmerschaft vereinbart werden, sodass ein größerer Gestaltungsspielraum entsteht.<sup>78</sup>

Gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV ist Telearbeit wiederum ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Arbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten, für den die wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde. Der Arbeitgeber ist für die Einrichtung des Arbeitsplatzes verantwortlich und übernimmt die vollständige Ausstattung. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist daher nicht möglich. Eine Ausnahme stellt die alternierende Telearbeit dar. Dies bedeutet, dass die Arbeit sowohl vom Büro als auch von zu Hause erbracht wird. HomeOffice hingegen ist eine Form des mobilen Arbeitens, bei der eine zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich erfolgt und weiterhin eine Betriebsstätte existiert, die aufgesucht werden kann.<sup>79</sup> Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen besteht, müssen im Zusammenhang mit der Einführung einer Form der mobilen Arbeit die Mitbestimmungsrechte beachtet werden. Diese bestehen bei der Auflösung von festen Arbeitsorten und sind beispielsweise relevant bei der Versetzung von Mitarbeitern (§ 99 BetrVG), bei der Mitbestimmung bei der technischen Einrichtung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), bei der Mitbestimmung im Bereich Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und bei einer Betriebsänderung (§ 111 f. BetrVG).<sup>80</sup> Die konkrete Ausgestaltung der mobilen Arbeit ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ebenfalls mitbestimmungspflichtig, wenngleich die Einführung an sich ohne die Mitbestimmung des Betriebsrates erfolgt.

Im Zusammenhang mit New Work ist zu klären, inwiefern der Betriebsbegriff auch die mobile Arbeitswelt erfassen kann, da dies vor allem bedeutend für die Sparten Betriebsverfassungsrecht und Kündigungsschutzrecht ist. Zuerst wird daher der betriebsverfassungsrechtliche Begriff untersucht. Ein Betrieb ist in der Rechtsprechung „die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolg[t]“<sup>81</sup>. Maßgeblich wäre daher, ob eine organisatorische Zusammenfassung von Betriebsmitteln und ein einheitlicher Leitungsapparat vorliegen würden.<sup>82</sup> Entscheidend ist demnach, ob der Arbeitnehmer durch den ihm gestellten Arbeitsauftrag und die räumliche Zusammenarbeit eine Gemeinschaft bilden, die sich als einheitliche Belegschaft darstellt.<sup>83</sup> Gleichzeitig ist jedoch die räumliche Verbundenheit nach Maschmann nicht zwingend erforderlich, sodass lediglich der einheitliche Leitungsapparat in

---

<sup>78</sup> Ebd., Rn. 387-388.

<sup>79</sup> Vogelsang, Wensing, Die Betriebsvereinbarung als probates Mittel zur Gestaltung von Homeoffice, Rn. 386.

<sup>80</sup> Redmann, Agiles Arbeiten im Unternehmen, S. 54.

<sup>81</sup> BAG Urteil v. 18.01.1990, AZ.: 2 AZR 355/89, NZA 1990, 978.

<sup>82</sup> BAG Urteil v. 15.10.2014, AZ.: 7 ABR 53/12, BeckRS 2015, 66563.

<sup>83</sup> Richardi BetrVG/Maschmann, BetrVG § 1, Rn. 20.

mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gegeben sein muss.<sup>84</sup> Im Ursprungszielen die Regelungen des § 1 BetrVG gemäß BAG auf räumliche Betriebsstätten ab, allerdings wäre die Betriebszugehörigkeit ebenfalls für Arbeitnehmer gegeben, die sich außerhalb des Grundstücks befinden, trotz dessen in die Organisation des Betriebes eingebunden sind und arbeits-technische Zwecke verfolgen. Dies gälte beispielsweise für Außendienstmitarbeiter.<sup>85</sup> Mitbestimmungsrechte betreffen darüber hinaus betriebliches Verhalten und nicht die durch den Arbeitnehmer genutzte Betriebsstätte, sodass der Ort der betrieblichen Tätigkeit irrelevant und die Mitbestimmung des Betriebsrates auch bei Verhalten außerhalb der Betriebsstätte erforderlich wäre. Bei einer reinen mobilen Arbeit würde der einheitliche Leitungsapparat ausschließlich digital über mobile Endgeräte vermittelt werden und es bestünden keine Räumlichkeiten des Unternehmens. Entscheidend wäre nach der Rechtsprechung hierfür der einheitliche Leitungsapparat für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten. Dieser würde digital vermittelt werden, sodass der Betrieb dort ansässig wäre, wo der Leitungsapparat digital stattfände, damit Mitarbeiter über verschiedene Orte in Deutschland eine Einheit bilden könnten, wenn sie gemeinsam digital geführt werden würden.<sup>86</sup> Für Mitarbeiter im Ausland ist es entscheidend, ob diese einem inländischen Betrieb angehören würden, so dass der Auslandsaufenthalt als Erweiterung des Inlandsbetriebes gesehen werden könnte. Der inländische Arbeitgeber müsste hierfür gegenüber dem Arbeitnehmer im Ausland jedoch tatsächlich betriebsverfassungsrechtlich eine Arbeitgeberstellung einnehmen. Dazu wäre es erforderlich, dass das Direktionsrecht gegenüber dem im Ausland tätigen Mitarbeiter vom inländischen Betrieb ausgeübt werden würde.<sup>87</sup> In diesem Fall wäre auch der sich im Ausland befindende Arbeitnehmer, der aus dem inländischen Betrieb geleitet wird, zum deutschen Betrieb zugehörig.

Neben dem betriebsverfassungsrechtlichen besteht der kündigungsschutzrechtliche Begriff. Auch hier wird der Bezug zur bereits erläuterten Definition hergestellt. Nach Kiel ist demnach ebenfalls ein Leitungsapparat erforderlich, der wesentliche Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten trifft.<sup>88</sup> Demnach sind Mitarbeiter, die ausschließlich mobil arbeiten, betriebszugehörig und bei der Ermittlung des Schwellenwertes nach § 23 Abs. 1 KschG zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

### 2.3.2 *Flexible Arbeitsmethoden im Unternehmen*

Ein weit verbreitetes Konzept ist die agile Organisation von Unternehmen. Das Wort stammt vom lateinischen *Agilis* ab und bedeutet flink und beweglich. Der Begriff wird in der modernen Arbeitswelt nicht trennscharf verwendet, da er einerseits für Methoden im Zusammenhang mit

---

<sup>84</sup> Ebd., Rn. 32, BAG Urteil v. 17.01.2007, AZ.: 7 ABR 63/05, BeckRS 2007, 42435.

<sup>85</sup> BAG Urteil v. 29.01.1992, AZ.: 7 ABR 27/91, BeckRS 1992, 40457.

<sup>86</sup> BAG Urteil v. 17.01.2007, AZ.: 7 ABR 63/05, BeckRS 2007, 42435.

<sup>87</sup> BAG Urteil v. 24.05.2018, AZ.: 2 AZR 54/18, BeckRS 2018, 24372.

<sup>88</sup> ErfK/Kiel, KschG § 23, Rn. 3.



ortsunabhängigem Arbeiten und ebenso mit Organisationsstrukturen im Betrieb verwendet wird. Talcott Parsons, ein amerikanischer Soziologe, verbindet die agile Organisation mit Adaption, Goal Attainment, Inclusion und Latency. Kennzeichen für agile Methoden sind demnach ein hohes Maß an Flexibilität, selbstorganisierte Mitarbeiter, die Anpassung an den Entwicklungsprozess und die Realisierung eines oft weit gefassten Ziels. Merkmale sind ebenfalls die Entkopplung des Arbeitsorts vom Büro, der Abbau von Hierarchien und Weisungen sowie die stärkere Einbeziehung von Externen wie Dienstleistern oder Selbständigen ins Unternehmen.<sup>89</sup> Agile Arbeitsmethoden beschleunigen die Einführung von Projekten, da durch die frühzeitige Konzentration auf Qualität und Wertschöpfung in Prozessen (diese werden flexibler und schlanker), ein Änderungsbedarf früh erkannt und umgesetzt werden kann. Agile Teams sind durch regelmäßige Kommunikation, Transparenz, hohe Eigenverantwortung, Entscheidungsfreiheit und ein gutes Selbstmanagement geprägt. In der heutigen Zeit steigt die Relevanz für den Einsatz agiler Methoden, da dadurch langfristig Wettbewerbsvorteile gesichert werden können. Agile Unternehmen zeichnen sich durch eine konsequente Kundenorientierung aus. Der Produktwert entspricht dem Nutzen für die Anwender, diese werden daher aktiv in die Entwicklung des Produktes mit einbezogen. Darüber hinaus erfolgt die Führung agil, das bedeutet, dass die Führungskraft einen inhaltlichen Rahmen vorgibt, in dem sich die Mitarbeiter jedoch frei bewegen können. Zu einer agilen Organisation gehören flexible Arbeitsmethoden als agiles Werkzeug zur Strukturierung der Zusammenarbeit, Erfassung der Kundenbedürfnisse und Bewältigung von umfangreichen Rahmenbedingungen. Sie ist außerdem geprägt von der kontinuierlichen Verbesserung, bei der Status und Fortschritt regelmäßig überprüft werden und durch eine vertrauensvolle Arbeitskultur, die die Werte Transparenz, Respekt und die Ansicht, dass jeder Mitarbeiter stets sein Bestes gibt, vereint wird.<sup>90</sup> Charakterisierend für agile Zusammenarbeit ist vor allem die Orientierung an Kundenaufträgen, in Abhängigkeit derer die Unternehmen entscheiden, wie sie mit Mitarbeitern zusammenarbeiten. Hierfür gibt es mehrere Varianten. Erstens können Mitarbeiter durch einen Arbeitsvertrag längerfristig an Unternehmen gebunden werden. Zweitens ist eine Arbeitnehmerüberlassung möglich, bei der Fremdpersonal zeitweise eingesetzt wird, um auf eine hohe Auftragslage zu reagieren. Es besteht jedoch kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer, sondern lediglich zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Gesetzliche Grundlagen befinden sich hierfür im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Als drittes besteht die Möglichkeit, freie Mitarbeiter einzubeziehen. Diese führen selbständig eine unternehmerische Tätigkeit für ein anderes Unternehmen durch einen Dienst- oder Werkvertrag aus. Sie sind keine Arbeitnehmer im Unternehmen und führen lediglich Aufträge für eine bestimmte Zeit aus. Es ist anzumerken, dass hierbei die Gefahr der Scheinselbständigkeit besteht, welche verboten ist, da es sich

---

<sup>89</sup> Heise, Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding, Rn. 101.

<sup>90</sup> Helmold et al, New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz, S. 153-155.

hierbei um Schwarzarbeit handelt, weil durch den Arbeitgeber keine Sozialabgaben und Lohnsteuern entrichtet werden. Als vierte Möglichkeit kann Crowdfunding genutzt werden. Es werden Aufgaben untergliedert und durch Crowdworker erledigt, deren Einordnung nicht abschließend geregelt ist, da es sich ebenfalls um eine Art der selbständigen Arbeit handelt und Aufgaben umgesetzt werden, ohne dass ein Weisungsrecht besteht. Weiterhin sind Crowdworker nicht in die Betriebsorganisation eingegliedert.<sup>91</sup> Der Bundesverband der Unternehmensjuristen hat Anfang des Jahres 2019 ermittelt, dass 84 Prozent der 104 befragten Organisationen agile Organisationen zukünftig für unverzichtbar halten und lediglich etwas weniger als drei Prozent für verzichtbar, dies unterstreicht die Wichtigkeit des Konzeptes.<sup>92</sup>

An dieser Stelle der Arbeit soll der Zusammenhang zwischen agilem Arbeiten und dem Arbeitsrecht hergestellt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nennt in Verbindung mit der deutschen Wirtschaftsordnung die beiden Akteure Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Sinn und Zweck des Arbeitsrechts ist die Gewährung eines besonderen Schutzes für Arbeitnehmer aus Gründen der wirtschaftlichen und strukturellen Unterlegenheit, sodass Arbeitsrecht primär ein Arbeitnehmerschutzrecht ist.<sup>93</sup> Dieser Grundsatz ist ebenfalls für agiles Arbeiten von Bedeutung, da Bedürfnisse von Unternehmen erfüllt sowie die Wirtschaftlichkeit derer gesichert werden sollen und gleichzeitig Auswirkungen der Neuerungen auf die Mitarbeiter und deren Rechte betroffen sind. Gemäß § 106 GewO besteht ein Weisungsrecht, nachdem der Arbeitgeber den Arbeitsort festlegen darf, wenn keine Einschränkungen durch den Arbeitsvertrag oder eine kollektivrechtliche Vereinbarung bestehen.<sup>94</sup> Die Ausübung dieses Direktionsrechts erfolgt nach Ermessen. Gemäß BAG wäre „eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrs- und Zumutbarkeit [zu treffen]. In der Abwägung wären alle Umstände des Einzelfalles einzubeziehen. Hierzu [würden] die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, die außervertraglichen Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten [gehören]“<sup>95</sup>. Ob die Regelung zum agilen Arbeiten rechtmäßig ist, ist daher im Einzelfall zu prüfen. Die Nutzung von mobilen Endgeräten ist theoretisch an jedem Ort möglich, wodurch die Auflösung des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber denkbar ist. Aus den Gesetzen lässt sich jedoch keine Pflicht beispielsweise für mobiles

---

<sup>91</sup> Redmann, *Agiles Arbeiten in Unternehmen*, S. 98-103.

<sup>92</sup> Heise, *Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding*, Rn. 100.

<sup>93</sup> Redmann, *Agiles Arbeiten in Unternehmen*, S. 43.

<sup>94</sup> Ebd., S. 50.

<sup>95</sup> BAG Urteil v. 10.12.2014, AZ.: 10 AZR 63/14, Rn. 75.

Arbeiten ableiten, da der Arbeitgeber nicht über private Orte des Arbeitnehmers bestimmen kann und mobiles Arbeiten nicht an einem Betriebsort erfolgt.

In Bezug auf agiles Arbeiten gibt es unterschiedliche Formate und Methoden. Als erstes ist hierbei Scrum zu nennen, dessen Ursprung sich aus der Softwareentwicklung ergibt. Es hilft, projektartige, komplexe Aufgaben schneller, sicherer und dadurch erfolgreicher umzusetzen und zeichnet sich durch eigenverantwortliche Teams, das Vorhandensein unterschiedlicher, benötigter, Kompetenzen, Selbstorganisation innerhalb von gewissen Zeitslots, regelmäßige Meetings zu festen Uhrzeiten und die Integration von Kundenanforderungen bereits in einer frühzeitigen Phase in das Projekt aus.<sup>96</sup> An dieser Stelle ist die Betrachtung des Begriffs des Arbeitnehmers sinnvoll. Dieser ist rechtlich nicht klar abgrenzbar und in der Literatur umstritten. Charakterisierend für einen Arbeitnehmer ist, dass er gemäß § 611a Abs. 1 BGB durch einen Arbeitsvertrag an arbeitsrechtliche Weisungen gebunden ist. Es stellt sich jedoch die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis auch bei fehlender Weisungsgebundenheit bestehen kann, obwohl dies dem Wortlaut des Bürgerlichen Gesetzbuches widersprechen würde. Bei typischen Arbeitsformen der modernen Arbeitswelt wie dem beschriebenen Scrum oder Crowdfunding gibt es keine Weisungen über den Inhalt, den Ort, die Zeit oder die Durchführung der Tätigkeit. Allein durch die Bezeichnung eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis ist klar, dass Weisungen grundsätzlich erteilt werden dürfen, auch wenn ein einseitiger Verzicht dazu erfolgt, sodass ein Arbeitsvertrag auch zukünftig in agilen, weisungsfreien Strukturen seine Rechtsnatur behält. Umgekehrt fehlt allerdings in vollständig weisungsfreien Projekten die Grundlage, um einen bestehenden Werk- oder Dienstvertrag in einen Arbeitsvertrag umzuklassifizieren. § 611a Abs. 1 BGB beinhaltet auch die Fremdbestimmtheit der Arbeit. Hier ist in der Praxis eine Abgrenzung zwischen einem Werk- oder Dienstvertrag und einem Arbeitsvertrag schwer, da Fremdbestimmtheit anhand von Weisungen sichtbar ist. Eine gewisse Fremdbestimmung besteht jedoch trotz dessen immer, da sich auch externe Dienstleister betrieblichen Gegebenheiten fügen und beispielsweise Zutrittszeiten einhalten müssen. Außerdem geht aus § 611a Abs. 1 BGB die persönliche Abhängigkeit als Merkmal eines Arbeitnehmers hervor, welche jedoch eher von geringer Bedeutung ist. Der Lesart nach ist hierbei keine wirtschaftliche Abhängigkeit nötig.<sup>97</sup>

Bei der Entwicklung von Unternehmen in agile Organisationen werden häufig offene Bürokonzepte erstellt und umgesetzt. In der Arbeitswelt wendet man sich von geschlossenen Büroräumen oder Kabinen ab und es werden stattdessen Großraumbüros errichtet. Sie fördern die Kommunikation und die Teamarbeit und sind in der Regel kostengünstiger als geschlossene Büros. Nachteilig ist dagegen die erhöhte Lautstärke, ein zunehmendes Konfliktpotential und

---

<sup>96</sup> Redmann, Agiles Arbeiten in Unternehmen, S. 110.

<sup>97</sup> Heise, Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding, Rn. 103.

die schnellere Ausbreitung von Krankheiten.<sup>98</sup> Eine Weiterentwicklung davon stellen Coworking Spaces, eine Form von Gemeinschaftsbüros, dar. Es handelt sich um Orte, an denen konzentriertes Arbeiten genauso möglich ist wie ein angeregter Austausch in einer entspannten und kreativen Arbeitsatmosphäre, da sie neben einer räumlichen auch eine geistige Zusammenarbeit beinhaltet.<sup>99</sup> Ein Beispiel hierfür ist der Coworking-Bereich am Berliner Hauptbahnhof, welcher durch die Deutsche Bahn angeboten wird. Hier können sich Reisende, Pendler, Besucher und Interessierte einen Arbeitsplatz per App buchen, welcher minutengenau abgerechnet wird.<sup>100</sup>

Als weiteres Konzept dient das Modell der Job Rotation. Bei diesem Ansatz wechseln Mitarbeiter oder auch das Management regelmäßig zwischen mehreren Aufgaben und Arbeitsplätzen, um unterschiedliche Bereiche des Unternehmens kennenzulernen. Vorteilhaft ist, dass sich die Monotonie der Arbeit verringert und die eigenen Fähigkeiten sowie das Know-How erweitert werden. Es kann außerdem helfen, den passenden Arbeitsplatz für Mitarbeiter zu finden oder Interessen zu verwirklichen. Weiterhin kann das Management auf diesem Weg verborgene Talente einer Person entdecken. Allerdings könnten Missverständnisse zwischen den Teammitgliedern oder Schwierigkeiten mit anderen Teams entstehen. Ein weiterer Nachteil kann sein, dass durch die Reduzierung der Einheitlichkeit der Arbeit Unterbrechungen entstehen. Job Rotation kann also ebenfalls Nachteile bergen, wenngleich grundsätzlich die Vorteile überwiegen.<sup>101</sup> Im Unternehmen BMW beispielsweise wird Job Rotation praktiziert. Ziel war es in einem Fall des Jahres 2019, einen voll qualifizierten technischen Ausbilder mit Fließbanderfahrung zu schaffen. Dafür wurde die Job Rotation über sechs Monate ausgeführt, das Wissen aus der Werkstatt angewendet und die Entwicklung der Mitarbeiter am Fließband gefördert.<sup>102</sup>

Eine andere Methode ist Design Thinking, welche ihren Ursprung an der Stanford University hat. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Entwicklung komplexer kreativer Lösungen. Das Problem wird durch die Brille des Nutzers betrachtet, sodass deren Bedürfnisse und Wünsche das Zentrum der Überlegungen darstellen. Es bestehen gemischte Teams aus unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen, bei denen nicht ausschließlich die fachliche Expertise relevant ist.<sup>103</sup> Barcamp ist eine weitere Methode, bei der Konferenzen mit einer im Voraus festgelegten Dauer ohne inhaltliche Vorgaben geführt werden. Schwerpunkt ist hierbei der Ideen- und Gedankenaustausch zwischen Interessierten zu einem bestimmten Thema, bei dem das

---

<sup>98</sup> Helmold et al, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 92 f.

<sup>99</sup> Ebd., S. 95 f.

<sup>100</sup> Ebd., S. 106.

<sup>101</sup> Ebd., S. 85.

<sup>102</sup> Ebd., S. 87.

<sup>103</sup> Redmann, Agiles Arbeiten in Unternehmen, S. 113.

Ergebnis jedoch eher nachrangig bedeutend ist.<sup>104</sup> Im Gegensatz dazu gibt es auch die Möglichkeit, kurze Impulsvorträge durch technische Medien online zu übertragen, diese Methode wird auch Ted Talk genannt. Alternativ dazu kann kollaborativ kommuniziert werden. Dabei werden Postings von Usern zur Interaktion genutzt, indem Informationen vielen Empfängern mitgeteilt werden, diese können sie im Anschluss abrufen und darauf beispielsweise durch Kommentierungen, Weiterleitungen oder Likes reagieren. Oft können hierbei auch Videos oder Fotos als Inhalt dienen. Das Prinzip ähnelt dem der sozialen Netzwerke.<sup>105</sup>

Ein weiterer Bereich ist das Lean Management, das sich darauf konzentriert, den Kunden als Schwerpunkt der Tätigkeit sowie Wert und Mehrwert aus Sicht des Endkunden zu sehen. Verschwendungen innerhalb der Wertschöpfungskette sollen beseitigt werden und eine kontinuierliche Verbesserung aller Aktivitäten und Prozesse stattfinden. Ziel ist es, Werte für den Kunden zu schaffen, indem Ressourcen optimiert und ein kontinuierlicher Arbeitsablauf auf Basis der realen Kundenanforderungen geschaffen wird. Zeit, Aufwand und Geld sollen in keinerlei Hinsicht mehr verschwendet werden, dadurch dass alle Prozessschritte überarbeitet oder gestrichen werden, die keinen Wert schaffen.<sup>106</sup>

Schließlich soll auf „Employability“, ein Konzept zur Neuordnung der Arbeitswelt und Unternehmenslandschaft aufgrund der umfangreichen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, eingegangen werden. Das englische Wort bedeutet übersetzt „Beschäftigungsfähigkeit“ und beschreibt inhaltlich den Zwang zur Mobilität und Flexibilität, der durch die Globalisierung und die Liberalisierung entstand. Es beinhaltet außerdem den Innovationsdruck von Unternehmen und die Tatsache, dass aufgrund der alternden Bevölkerung neue Beschäftigungsformen erforderlich werden. Employability stellt einen sozialen Kontrakt zwischen Unternehmen und Mitarbeitern dar, welcher den Erwerb und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit als Schwerpunkt setzt. Der Mensch wird mit seinen Ressourcen und Potenzialen in den Mittelpunkt gestellt. Marktfähigkeit soll durch eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Kompetenzportfolios der Mitarbeiter erhalten werden und Unternehmen suchen Mitarbeiter mit der passenden Employability. Dies scheint nach Speck erforderlich, weil die Veränderungsprozesse, auf die im Rahmen dieser Arbeit schon eingegangen wurde (beispielsweise neue Positionierung der Unternehmen durch hochstilisierten Wettbewerb, Veränderungen innerhalb des Unternehmens durch neue Strukturen, neue Technologien, Relevanz der Entwicklung zukunftsfähiger Produkte, Wandel in Unternehmensstruktur in Richtung flexiblere Strategien), enorme Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben und dieser wiederum maßgeblich für Entfaltungsmöglichkeiten der Unternehmen ist. Mithilfe des Konzeptes soll verhindert werden, dass Unternehmen in Zukunft im internationalen Wettbewerb chancenlos sind, weil nicht

---

<sup>104</sup> Ebd., S. 115.

<sup>105</sup> Ebd., S. 115 f.

<sup>106</sup> Helmold et al, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 133 f.

ausreichend Wert auf innovative Belegschaftsstrukturen gelegt wurde. Kernthemen der Personalarbeit werden die Nachwuchsrekrutierung und die Sicherung von Nachwuchskräften sowie die Einführung neuer Instrumente wie Job Rotation oder einer Jobbörse sein. Employability ist ein flexibles und ausbaufähiges Instrument, mit dessen Hilfe die Herausforderungen der neuen Wirtschaftsfelder in den Bereichen Personalstrategie, Personalpolitik und Arbeitsmarkt bewältigt werden sollen.<sup>107</sup> Dafür muss der Begriff als „gleichsam logische arbeitsmarktspezifische Fortentwicklung eines historisch-kulturellen Wandlungsprozesses [...]“<sup>108</sup> verstanden werden.

### 2.3.3 Digitalisierung im Unternehmen

Zu Konzepten der modernen Arbeitswelt gehört außerdem die Integration von künstlicher Intelligenz in das Unternehmen. Zuzuordnen sind diesen beispielsweise autonome Roboter, virtuelle Produktions- und Lieferketten, Cybersecurity, Big Data und Cloud Computing, welche jedoch an dieser Stelle der Bachelorarbeit lediglich ergänzend erwähnt und nicht näher thematisiert werden.<sup>109</sup>

Ein weiteres relevantes Konzept stellt das Metaverse dar. Es beinhaltet die „digitale Simulation der Realität“<sup>110</sup>. Der Begriff wurde durch den Roman „Snow Crash“ bereits im Jahr 1992 geprägt. Es geht um die Verbindung und Interaktion von Menschen aus verschiedenen Orten oder Lebensbereichen, welche aus einer neuen Art der Umgebung resultiert. Ziel ist es, eine Intensivierung des sozialen Miteinanders zu erreichen. Unternehmen können ihren Mitarbeitern virtuelle, plastische Umgebungen anbieten und geografische Grenzen verblässen endgültig. Ein neuer digitaler Raum wird geschaffen, bei dem sich Arbeitnehmer international vernetzen können. Es ist davon auszugehen, dass durch Metaverse-Plattformen perspektivisch Teile des Internets verdrängt werden. Auch können Produkte im Metaverse entstehen und getestet werden, bevor sie in der Realität eingesetzt werden. Arbeitsrechtlich wird das Metaverse als nächste Stufe des mobilen Arbeitens bezeichnet. Rechtlich ist zu prüfen, welches nationale Recht Anwendung findet, da das Metaverse über nationale Grenzen hinaus besteht. Nach Günther/Böglmüller und Gerigk sollte deutsches Recht angewendet werden, wenn keine Rechtswahl durch die Vertragsparteien getroffen wurde und der Arbeitnehmer gewöhnlich in Deutschland physisch tätig ist. Derzeit ist der Schwerpunkt der meisten Tätigkeiten nach wie vor in der realen Welt. Wenn sich der Mittelpunkt der Arbeit in die virtuelle Welt verschiebt, kann man nur schwer den gewöhnlichen Aufenthaltsort ermitteln und gegebenenfalls kann

---

<sup>107</sup> Speck, Konzept für eine neue Arbeitswelt, S. 30-32.

<sup>108</sup> Ebd., S. 32.

<sup>109</sup> Helmold et al, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 127.

<sup>110</sup> Günther, Böglmüller, Gerigk, Arbeitsrechtliche Herausforderungen des Metaverse, Rn. 1509.

dann nicht mehr der physische Arbeitsort des Arbeitnehmers als Grundlage genommen werden.<sup>111</sup>

Projekte und Arbeitsaufgaben werden heutzutage oft über internetgestützte Plattformen am Markt angeboten und vergeben. Hierbei spricht man, wie bereits erläutert, von „Crowdworking“.<sup>112</sup> Interne Crowdworker stellen dabei Arbeitnehmer dar. Zur Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft bestehen gemäß § 611a Abs.1 BGB unterschiedliche Kriterien. Allerdings sind typische Crowdworker in der Regel extern und daher nicht in den Betrieb eingegliedert, weil sie fremdbestimmt und nicht weisungsgebunden sind sowie nicht in einem Dauerschuldverhältnis stehen.<sup>113</sup>

Auch wenn eine Vielzahl an neuen Konzepten in der Arbeitswelt entwickelt wurde, ist festzuhalten, dass vor allem die zeitliche und örtliche Flexibilisierung auch Nachteile haben kann. Es wird befürchtet, dass die zeitliche Begrenzung der Arbeit Arbeitnehmer drängt, jederzeit ansprechbar und auskunftsfähig zu sein. Die gestiegenen Erwartungen der Arbeitnehmer in Bezug auf Flexibilität erschweren jedoch eine Planbarkeit der Arbeitsprozesse und können zu einer Verringerung der Produktivität führen. Im Änderungsprozess dürfen vor allem die Mitarbeiter nicht vergessen werden, da die Grundbedürfnisse der Beschäftigten (zum Beispiel Streben nach Flexibilität der Arbeit) relevant für diesen sind. Wichtig ist ebenfalls, dass nicht nur Arbeitsprozesse optimiert, sondern auch auf Entwicklungen reagiert werden muss, da New Work den unternehmerischen Erfolg und die Mitarbeiterzufriedenheit sichern kann. Daher muss beispielsweise ebenfalls die Personalarbeit neugestaltet werden.<sup>114</sup>

Zukünftig wird sich New Work als ganzheitliches Konzept stetig weiterentwickeln. Technologische Entwicklungen benötigen neue Fähigkeiten von Mitarbeitern. Darüber hinaus erfordert jedoch genau diese Digitalisierung, den Sinn von Arbeit mehr zu hinterfragen. Neben der technischen Innovation werden vor allem neue Werte, wie selbständiges Lernen, Offenheit, Transparenz und teamübergreifende Zusammenarbeit in die Arbeitswelt integriert, durch welche eine neue Organisationsstruktur im Unternehmen geschaffen werden muss. Zukünftig kann ein Wettbewerbsvorteil durch leistungsfähige Mitarbeiter und einen guten Wissenstransfer im Unternehmen geschaffen werden. Hierfür müssen sich Mitarbeiter erfolgreich vernetzen und Arbeitsmodelle und Strukturen flexibilisiert werden. Moderne Arbeitsweisen erfordern außerdem ein kreatives, innovatives und freies Denken, welche durch das Unternehmen gefördert werden müssen. Wenn Mitarbeiter nach ihren eigenen Bedürfnissen arbeiten können, werden sie zufriedener, motivierter und produktiver.<sup>115</sup>

---

<sup>111</sup> Ebd., Rn. 1510-1511.

<sup>112</sup> Heckelmann, Crowdworking – eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme, Rn. 73.

<sup>113</sup> Heckelmann, Crowdworking – eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme, Rn. 80.

<sup>114</sup> Helmold, New Work, transformatorische und virtuelle Führung, S. 16 f.

<sup>115</sup> Ebd., S. 211-213.

### 3 Umsetzung der Konzepte in Tarifverträgen

Nachdem unterschiedliche Konzepte der modernen Arbeitswelt im vorherigen Kapitel aufgezeigt wurden, wird im folgenden Teil der Bachelorarbeit auf die Umsetzung dieser in Tarifverträgen eingegangen. Hierfür erfolgt zuerst eine Betrachtung von Tarifverträgen im Allgemeinen, indem diese definiert sowie die Wirkung, das Zustandekommen derer, die Vertragsparteien, Inhalte und die Auflösung erläutert werden, um in einem zweiten Teil den Bezug zur modernen Arbeitswelt herzustellen.

#### 3.1 Tarifverträge als kollektivrechtliche Regelungen

Grundsätzlich bestehen unterschiedliche Rechtsquellen, welche einer Rangfolge zuzuordnen sind, die zeigt, welche Quelle vorrangig gilt. Diese lautet: (1) Primärrecht der EU und Grundgesetz, (2) Gesetz, (3) Rechtsverordnung, (4) Tarifvertrag, Dienst- und Betriebsvereinbarung und (5) Arbeitsvertrag. Im Zusammenhang mit diesen Rechtsquellen sind vier rechtlich relevante Prinzipien zu nennen. Dazu gehören das Rangprinzip, das Günstigkeitsprinzip, die Zeitkollisionsregel und der Spezialitätengrundsatz. Während die beiden erstgenannten Prinzipien zwischen unterschiedlichen Rangstufen von Rechtsquellen gelten, regeln die anderen beiden die Beziehung von Rechtsquellen zueinander innerhalb derselben Rangstufe. Im Rahmen dieser Arbeit sind lediglich das Rangprinzip und das Günstigkeitsprinzip von Bedeutung, weshalb eine Vertiefung der anderen beiden Prinzipien entbehrlich ist. Das Rangprinzip beinhaltet den Vorrang einer höherrangigen Quelle vor einer niederrangigen. Zusätzlich dürfen die Inhalte von zwei Rechtsquellen mit einem unterschiedlichen Rang nicht im Widerspruch zueinander stehen. Beispielsweise darf eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag nicht widersprüchlich zum Grundgesetz sein. Durch das Günstigkeitsprinzip hingegen können auch Regelungen einer niederrangigen Quelle verbindlich sein, wenn diese für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind und das höhere Recht nicht verpflichtend für beide Parteien ist. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist bei Tarifverträgen § 4 Abs. 3 TVG.<sup>116</sup>

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen lassen sich grundsätzlich in individualrechtliche und kollektivrechtliche unterscheiden. Individualrechtliche Vereinbarungen sind in § 305 Abs. 1 BGB geregelt und kommen durch eine Verhandlung der Konditionen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen zustande, beispielsweise in einem Arbeitsvertrag. Sie regeln das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Kollektivrechtliche Vereinbarungen hingegen stellen die Beziehung zwischen dem Arbeitgeberverband beziehungsweise dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft beziehungsweise der Arbeitnehmersvertretung dar.<sup>117</sup> Tarifverträge gehören zu kollektivrechtlichen Vereinbarungen und werden zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband (Zusammenschluss von Unternehmen) und einer Gewerkschaft

---

<sup>116</sup> Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A – Z, Günstigkeitsprinzip.

<sup>117</sup> Dimartino, Kollektives Arbeitsrecht, S. 11.



(Zusammenschluss von Arbeitnehmern) geschlossen. Rechtsgrundlage ist das Tarifvertragsgesetz, welches in § 1 Abs. 2 die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien regelt sowie in Abs. 2 die Schriftformerfordernis erläutert. Die Parteien können Tarifverträge lediglich für ihren eigenen Zuständigkeitsbereich schließen.<sup>118</sup> Es ergeben sich grundsätzlich drei Arten von Tarifbestimmungen. Erstens normative Bestimmungen, die wie ein Gesetz, also unmittelbar und zwingend wirken, beispielsweise die Höhe von Entgelten oder die Dauer der Arbeitszeit. Zweitens gibt es Bestimmungen, die die Ordnung des Betriebs betreffen, beispielsweise die Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung und drittens gibt es schuldrechtliche Inhalte, die die Rechte und Pflichten der Tarifparteien untereinander regeln, beispielsweise die Laufzeit eines Tarifvertrags.<sup>119</sup> Wegen der normativen (wie ein Gesetz) und schuldrechtlichen (Zustandekommen zwischen den Vertragsparteien wie ein klassischer Vertrag) Wirkung der Tarifverträge, die § 1 Abs. 1 TVG zu entnehmen ist und eine Schnittmenge zwischen Vertrag und Gesetz darstellt, spricht man von einem Doppelcharakter bei Tarifverträgen.<sup>120</sup>

Tarifverträge kommen auf Grundlage der Tarifautonomie zustande, welche die Wirtschafts- und Sozialordnung in Deutschland stützt. Diese ist in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes als Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Vereinigungen zu bilden, verschriftlicht. Es wird also ein gesetzlich geregeltes und geschütztes Tarifsysteem garantiert.<sup>121</sup> Grundsätzlich können zwischen den Tarifvertragsparteien sämtliche Regelungen getroffen werden, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betreffen. Grenzen bestehen in den Forderungen einer Gewerkschaft nicht, außer sie verstoßen gegen das Gesetz. Relevant ist eher das, was rechtmäßig durchgesetzt werden kann.<sup>122</sup> Tarifgebunden sind laut § 3 TVG ausschließlich die Tarifvertragsparteien. Eine Tarifbindung kann darüber hinaus jedoch beispielsweise durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG erwirkt werden.<sup>123</sup> Der Tarifvertrag gilt bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit.<sup>124</sup> Änderungen des Tarifvertrags können ausschließlich mit Zustimmung beider Parteien erfolgen. Hierfür muss der Vertrag (vorzeitig) beendet werden und neue Verhandlungen folgen.<sup>125</sup> Die Normen des Tarifvertrages können durch die Nachbindung und die Nachwirkung jedoch über das vertragliche Ende hinaus gelten. Die Nachbindung beinhaltet die weitere Gültigkeit des Tarifvertrages, auch wenn ein Unternehmen während der Laufzeit des Tarifvertrages aus dem Verband austritt oder die Mitgliedschaft wechselt. Eine Ablösung durch andere Vereinbarungen ist innerhalb dieses Zeitraumes nur möglich, wenn dieser günstiger für den Arbeitnehmer ist. Mit Laufzeitende oder

---

<sup>118</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 136, 165.

<sup>119</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 136 f.

<sup>120</sup> Uhlig, Der Doppelcharakter von Tarifverträgen, S. 766.

<sup>121</sup> Löw, Oldehaver, Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung, Rn. 88.

<sup>122</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 134.

<sup>123</sup> Löw, Oldehaver, Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung, Rn. 89.

<sup>124</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 179 f.

<sup>125</sup> BeckOK ArbR/Giesen, TVG § 3, Rn. 22.

fristgerechter Kündigung endet grundsätzlich die Geltung des Tarifvertrages. Mit Nachwirkung bezeichnet man, dass die Rechtsnormen gemäß § 4 Abs. 5 TVG weiterhin solange gültig sind, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.<sup>126</sup>

### 3.2 Tarifverträge in Bezug auf die moderne Arbeitswelt

In den vergangenen Jahren zeigte sich ein starker Rückgang von tarifgebundenen privatwirtschaftlichen Unternehmen. Während diese im Jahr 1996 noch 54 Prozent betrug, waren im Jahr 2022 lediglich 23 Prozent der Betriebe der Privatwirtschaft tarifgebunden. Zusätzlich verfügten im Jahr 2022 lediglich acht Prozent der betriebsratsfähigen Unternehmen über einen Betriebsrat, während dieser Wert im Jahr 2000 noch dreizehn Prozent betrug. Daraus lässt sich schließen, dass Beteiligungsformen abseits von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in den vergangenen Jahren zunehmend entstanden sind und dass bisherige Regelungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht werden, sodass eine gelingende Reform der Betriebsverfassung auf die Schaffung eines den herrschenden gesellschaftlichen Leitvorstellungen entsprechenden Beteiligungsmodells ausgerichtet sein müsste.<sup>127</sup> Trotz dessen, dass die Relevanz von Verbänden und die Bedeutung von Tarifverträgen in den letzten Jahren rückläufig war, ist die Tarifautonomie für die soziale Marktwirtschaft unverzichtbar und ein Garant für sozialen Frieden.<sup>128</sup> In der modernen Arbeitswelt gibt es unterschiedliche Gründe, sich an einen Tarifvertrag zu binden. Für den Arbeitgeber ist die Kosten-Nutzen-Rechnung und die damit einhergehenden geringere Verhandlungskosten und eine größere Rechtssicherheit bedeutend. Kosten beinhalten neben Mitgliedsbeiträgen auch den zeitlichen Aufwand für die Mitarbeit im Arbeitgeberverband. Vorteilhaft ist außerdem eine brancheneinheitliche Friedenspflicht.<sup>129</sup>

In einer Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. im Frühjahr 2022 wurden Daten aus 787 Unternehmen erhoben.<sup>130</sup> Festgestellt wurde, dass umso mehr Vorteile in einer Tarifbindung bestehen, je größer das Unternehmen ist. Die Befragten erachteten eine sichere Kalkulationsgrundlage als wichtigsten Grund, sich an Tarifverträge zu binden. Außerdem verhindern standardisierte Löhne und Arbeitszeiten das Abwerben von Fachkräften aus dem eigenen Unternehmen. Oft begünstigt ein bestehender Tariflohn die Entscheidung von Bewerbern für das Unternehmen. Weitere Merkmale sind, dass Unternehmen sich aus Tradition an einen Tarifvertrag binden oder dass durch einen Tarifvertrag Konflikte aus dem Unternehmen herausgehalten werden können.<sup>131</sup> Aus den Ergebnissen dieser Befragung kann kein Zusammenhang zwischen den Motiven für eine Tarifbindung und den Entwicklungen im

---

<sup>126</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 179 f.

<sup>127</sup> Annuß, Die moderne Arbeitswelt, Rn. 93 f.

<sup>128</sup> Löw, Oldehaver, Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung, Rn. 88.

<sup>129</sup> Fulda, Lesch, Motive für Tarifbindung, S. 11.

<sup>130</sup> Ebd., S. 4.

<sup>131</sup> Ebd., S. 12.

Rahmen von New Work abgeleitet werden. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass dies auch nicht explizit in den Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden konnten. Es gab jedoch Freitextfelder, welche ebenfalls nicht mit Vermerken zu diesem Thema befüllt wurden.

In Tarifverhandlungen wird vor allem gefordert, die negativen Auswirkungen der Veränderungen durch die moderne Arbeitswelt auf die Arbeits- und Lebensbedingungen zu reduzieren. Dies beinhaltet beispielsweise Forderungen gegen einen Personalabbau und gegen eine kontinuierliche Arbeitsverdichtung und damit einhergehend gegen einen immer weiter steigenden Leistungsdruck. Außerdem soll die Menge der Arbeit eingegrenzt werden, um eine vollständige Vermischung von Arbeit und Freizeit zu verhindern und um dadurch psychische Gesundheitsgefährdungen zu verringern. Die Gewerkschaftsarbeit konzentriert sich demnach häufig auf die Themen der tarifvertraglichen Gestaltung der Personalplanung, die Personalbemessung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Anspruch auf individuelle Arbeitszeitverkürzungen mit Rückkehroptionen und die Arbeitsplatz- und Standortsicherung.<sup>132</sup> Darüber hinaus versuchen Gewerkschaften vergleichbare Strukturen und Beteiligungsmöglichkeiten für Crowdworker wie für die Belegschaft zu schaffen, um Spannungen zwischen beiden Gruppen reduzieren zu können.<sup>133</sup> Häufig werden außerdem eine Erhöhung der Entgelte, um Willkür bei der Festlegung derer zu vermeiden und verbesserte Arbeitsbedingungen in Bezug auf beispielsweise Arbeitszeit, Urlaubsregelungen und Freistellungen gefordert.<sup>134</sup>

Die Tarifpolitik soll in der modernen Arbeitswelt Antworten auf wesentliche Entwicklungstrends geben<sup>135</sup> und wird durch diese Aufgabe zunehmend innovativer. Ein Beispiel hierfür ist der Tarifvertrag „moderne Arbeitswelt“, der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) geschlossen wurde. Beschäftigte erhalten seit dem Jahr 2020 einen individuellen Zukunftsbetrag (in Höhe von 9,2-23 Prozent des monatlichen Entgelts), welcher stufenweise bis 2022 angestiegen ist. Dieser Betrag kann für Zwecke aus den Bereichen „Geld in Zeit“, also Langzeitkonten, Freistellungen und Qualifizierungsmaßnahmen; „Sicherheit und Vorsorge“, hier erfolgt die Verwendung für eine Pflegezusatzversicherung, Altersvorsorge oder für die Gesundheit verwendet oder auch ausgezahlt werden. Die Betriebsparteien wählen mindestens zwei Bausteine aus, der Mitarbeiter kann dann für sich selbst entscheiden, wofür er das Geld nutzen möchte. Die Pflegezusatzversicherung wird von der Gewerkschaft bundesweit gefordert, um die Versorgungslücke zu schließen.<sup>136</sup> Die Vertragspartner der Chemie-Branche versuchen ebenfalls, Änderungen der Arbeitswelt zu erfassen und umzusetzen. Sie haben einerseits einen Demografie-

---

<sup>132</sup> Berg, Arbeitskampf(recht) vor neuen Herausforderungen?, Rn. 112.

<sup>133</sup> Ebd.

<sup>134</sup> Stiller, Gestaltung der Arbeitswelt und Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge, Rn. 63-64.

<sup>135</sup> Haber-Schilling, Rohrmann, Tarifvertrag 4.0, S. 1.

<sup>136</sup> Wank, Innovative Tarifpolitik, Rn. 192.

Tarifvertrag, welcher die notwendigerweise länger werdende Lebensarbeitszeit so gestalten soll, dass die Mitarbeiter diese gesund, motiviert und leistungsfähig absolvieren können, initiiert und andererseits soll ein Tarifvertrag zur Industrie 4.0 gestaltet werden, welcher Erleichterungen durch die Umsetzung digitaler Möglichkeiten beinhaltet.<sup>137</sup> Solche „Problemfelder“, die durch einen Tarifvertrag gelöst werden sollen, stellen neben der Demografie auch die Digitalisierung und die Work-Life-Balance dar.<sup>138</sup> In Bezug auf Digitalisierung geht es vor allem um die Umsetzung von Leitlinien guter Arbeit in der digitalen Arbeitswelt. Gewonnen werden können hierdurch nach Ansicht der Gewerkschaft ver.di „[...] mehr Selbstbestimmung und Autonomie statt (Selbst-)Ausbeutung; Zukunfts- und Beschäftigungsperspektiven statt Personalabbau; mehr Mitbestimmung und Beteiligung statt Ohnmacht; Zeit- und Ortssouveränität statt entgrenzter Arbeit; mehr freie Zeit statt unbezahlter Überstunden; mehr Qualifizierung und Anerkennung statt Degradierung und Persönlichkeitsrechte statt gläserne[r] Mitarbeiter[...]“.<sup>139</sup> In der modernen Arbeitswelt laufen Entwicklungen vor allem in drei für Tarifverträge relevanten Bereichen ab. Erstens vollzieht sich eine Entgrenzung von Ort und Zeit, welche dazu führt, dass ein Zugang zu Daten und Arbeitsmitteln jederzeit und überall möglich wird. Im Rahmen eines Tarifvertrages kann ein Recht auf Nichterreichbarkeit zum Schutz des Arbeitnehmers, um einer Verkümmern der Pausenkultur entgegenzuwirken und um den Arbeitsdruck und unbezahlte Überstunden zu reduzieren, festgesetzt werden. Außerdem gibt es Unternehmen, die bereits einen Tarifvertrags-Belastungsschutz eingeführt haben, mit dem Ziel, digitalisierungsbedingte Belastungen rechtzeitig aufzuspüren, um diesen möglichst früh (auch präventiv) entgegenwirken zu können. Eine Erhebung dieser Größe der Belastung kann beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen oder durch objektive Indikatoren wie einer Gesundheitsquote und der Fluktuation im Unternehmen erfolgen. Zweitens besteht die Gefahr einer Entbetrieblichung, wenn Maßnahmen zur Belastungsabwehr nicht mehr innerhalb des Betriebs durch Betriebsräte umgesetzt, unterstützt oder kontrolliert werden können, da sich die Arbeit dynamisch aus dem Betrieb heraus verlagert hat. Hier entstehen Grenzen tarifvertraglicher Regelungen zu Gunsten der Arbeit, da wirksame Instrumente nur an den Stellen greifen können, wo Mitbestimmungsgremien die Durchsetzung der Vertragsinhalte eines Tarifvertrages einfordern können. Es ergeben sich Forderungen nach neuen Partnerschaften und Koalitionen der Vertragspartner über tarifvertragliche Absprachen hinaus, um gemeinsam die Verantwortung durch entsprechende Angebote zur Regulierung zu übernehmen.<sup>140</sup> Die mit der modernen Arbeitswelt einhergehenden Entwicklungen sollten proaktiv begleitet und der Wandel durch intelligente tarifvertragliche Rahmenbedingungen mitgestaltet werden. Darüber hinaus wird

---

<sup>137</sup> Stiller, Gestaltung der Arbeitswelt und Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge, Rn. 64.

<sup>138</sup> Wank, Innovative Tarifpolitik, Rn. 191.

<sup>139</sup> Welskop-Deffaa, Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0, Rn. 60.

<sup>140</sup> Ebd., Rn. 60-62.

eine vorausschauende und gestaltende Begleitung der Veränderungsprozesse angestrebt, um neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu etablieren. Möglich ist hierbei zum Beispiel ein Dialogformat, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und positive Erkenntnisse zu erlangen.<sup>141</sup> Drittens hybridisiert sich der Erwerb. Das bedeutet, dass Regelungen von Arbeit weniger über klassische Arbeitsverträge geschlossen werden, sondern durch eine Breite an Verträgen von Werkverträgen bis hin zu Arbeitsverträgen. Die Vertragspartner haben daraus über ihre Rolle als Tarifpartner hinaus eine gewisse Verantwortung, eine Neujustierung des Sicherungsnetzes zu gewährleisten. Hierfür ist eine konstruktive Beratung der Politik durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände erforderlich, um gesetzliche Regelwerke anzupassen und Lücken zu schließen. Ein Beispiel ist der Handlungsbedarf, welcher in Bezug auf die Lücke bei der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.<sup>142</sup>

Anforderungen an den Gesetzgeber entstehen auch in Bezug auf die grundsätzliche Stärkung der Tarifbindung beispielsweise durch die Ausweitung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Der Gesetzgeber sollte gute Tarifarbeit außerdem nicht beeinträchtigen. In Bezug auf das Recht auf Teilzeit und Befristung besteht beispielsweise die Möglichkeit für den Arbeitgeber, aus bestimmten Gründen befristet Einstellungen vorzunehmen (beispielsweise wegen Elternzeit oder Pflege eines Angehörigen). Im Gegensatz dazu gibt es den Anspruch auf Erhöhung oder Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne das Erfordernis einer Begründung und ohne bestimmte Vorgaben in Bezug auf die Arbeitstage, eine Befristungsdauer, Höchst- oder Mindestzeiten. Dies ist nach Wank mit dem Grundsatz des Vertragsrechts nicht vereinbar, da bei vorhandenen sachlichen Gründen gesetzliche Vorgaben bestehen und bei Vertragsänderungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes der Arbeitgeber Gegenargumente vorbringen müsste, um einer Änderung nicht zuzustimmen. Einheitliche Vorgaben sollten hier durch den Gesetzgeber geschaffen werden.<sup>143</sup> Nach Haber-Schilling und Rohrmann sollen jedoch Tarif- und Sozialpartner „die Zukunft gestalten – nicht der Gesetzgeber“<sup>144</sup>. Herausfordernd ist es für die Tarifpolitik jedoch vor allem, hybride Situationen und Systeme zu gestalten sowie Rücksicht bei der Vereinbarung kollektiver Regelungen darauf zu nehmen, dass sich der Wandel innerhalb der modernen Arbeitswelt in den Betrieben mit sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit vollzieht.<sup>145</sup> Ein weiteres Beispiel für eine Beeinträchtigung ist der Mindestlohn. Der Staat ist zum Eingriff in die Wirtschaft berechtigt, wenn die Tarifparteien keine angemessenen Bedingungen schaffen. In diesem Zusammenhang wurde der Mindestlohn

---

<sup>141</sup> Haber-Schilling, Rohrmann, Tarifvertrag 4.0, S. 1.

<sup>142</sup> Welskop-Deffaa, Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0, Rn. 60-62.

<sup>143</sup> Wank, Innovative Tarifpolitik, Rn. 192.

<sup>144</sup> Haber-Schilling, Rohrmann, Tarifvertrag 4.0, S. 1.

<sup>145</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 417, 424.

eingeführt. Nach Wank gibt es jedoch keinen Grund dafür, dass das Mindestlohngesetz ebenfalls für Branchen gilt, in denen die Bezahlung sowieso oberhalb des Mindestlohnes erfolgt.<sup>146</sup>

In der modernen Arbeitswelt sind unterschiedliche Generationen gemeinsam beruflich tätig. Ob sich die Bedürfnisse dieser unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen in Bezug auf die Anforderungen eines Arbeitsplatzes in der modernen Arbeitswelt überschneiden, wurde in einer Studie mit 1.200 Probanden untersucht. Hierfür wurden im Jahr 2018 Befragungen und Gruppeninterviews in Unterstützung mit dem Marktforschungsinstitut „respondi“ durchgeführt. In vielen Fällen konnte die Hypothese bestätigt werden, dass es starke Überschneidungen der Bedürfnisse der Generationen in Bezug auf einen auf New Work ausgerichteten Arbeitsplatz gibt.<sup>147</sup> Obwohl die Generationen oft stereotypisch unterschiedlich dargestellt werden, gab es viele Überschneidungen hinsichtlich einer perfekt an die moderne Arbeitswelt angepassten Tätigkeit. Als besonders wichtig wird in allen Generationen eine offene, ehrliche Kommunikation und ein wertschätzendes Miteinander erachtet. Klarheit über das Vergütungsmodell des Unternehmens und gleiche Gehälter bei ähnlich langer Berufserfahrung mit einem freiwilligen leistungsbezogenen variablen Vergütungsteil sind ebenfalls von hoher Bedeutung. Außerdem herrscht Einigkeit darüber, dass Arbeitszeiten inkl. Überstunden erfasst werden sollen und der Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sowie sich bemühen soll, dass der Mitarbeiter im Unternehmen verbleibt. Ebenfalls möchten Mitarbeiter ihren Führungskräften regelmäßig Feedback geben und beim eigenen Karriereweg unterstützt werden. Ein Einsatz nach den eigenen Stärken und Interessen und die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter unabhängig von Religion, Herkunft und sexueller Orientierung sind ebenfalls bedeutend.<sup>148</sup>

Eine weitere Befragung wurde im Auftrag des Digitalverbands Bitkom im Jahr 2019 durchgeführt. Befragt wurden 1.002 Berufstätige zwischen 16 und 65 Jahren bezüglich ihrer Erwartungen als Arbeitnehmer an den Arbeitgeber. Drei Viertel der Befragten erwarten Weiterbildungsmaßnahmen, betriebliche Zusatzleistungen zur Altersvorsorge und eine lockere Arbeitsatmosphäre mit Gemeinschaftsgefühl. Grundsätzlich steht der Wunsch nach Selbstverwirklichung und eine ausgewogene Work-Life-Balance im Vordergrund. Zwei Drittel der Befragten streben außerdem nach einem Mitspracherecht bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes, 60 Prozent nach Möglichkeiten für berufliche Auszeiten, überdurchschnittliche Gehälter und ein Jobticket sowie jeder Zweite nach flexiblen Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten sowie Gleitzeit. Lediglich eine Minderheit hat konkrete Ansprüche an die Verpflegung.<sup>149</sup>

Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) führte im Jahr 2018 eine Studie durch, bei der 2.117 Arbeitnehmer bezüglich ihrer gegenwärtigen Arbeitszufriedenheit befragt wurden.

---

<sup>146</sup> Wank, Innovative Tarifpolitik, Rn. 192.

<sup>147</sup> Jobst-Jürgens, New Work, S. 21 f.

<sup>148</sup> Ebd., S. 144 f.

<sup>149</sup> Redaktion FD-ArbR, New Work: Was Arbeitnehmer vom Chef erwarten, Rn.424072.

Die Messung erfolgte auf einer Skala von eins bis fünf Punkten, bei der höhere Werte eine höhere Zufriedenheit verdeutlichen. Ungefähr 75 Prozent der Befragten sind eher zufrieden oder sehr zufrieden mit der gegenwärtigen Tätigkeit. Eine weitere Frage zielte auf Eigenschaften von Arbeitsplätzen und Arbeitsformen der modernen Arbeitswelt ab. 20 Prozent der Befragten gaben an, flexible Arbeitszeiten zu haben, während die verbleibenden 80 Prozent zu festen Zeiten arbeiten. 62 Prozent gaben an, nicht mobil oder von zu Hause arbeiten zu können. Die verbleibenden 38 Prozent haben die Möglichkeit vollumfänglich oder zumindest in Ausnahmefällen HomeOffice Regelungen zu nutzen. Fast drei Viertel der befragten Arbeitnehmer arbeiten sehr eigenverantwortlich und knapp 90 Prozent können den Arbeitsablauf grundsätzlich oder in Ausnahmefällen selbst bestimmen. Ein Ergebnis der Befragung ist weiterhin, dass Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten, Beschäftigte die zumindest teilweise HomeOffice Regelungen nutzen können, Mitarbeiter mit einer hohen Eigenverantwortung sowie Beschäftigte mit einem hohen Maß an Autonomie im Arbeitsablauf im Durchschnitt zufriedener sind als Mitarbeiter mit festeren oder traditionelleren Strukturen. In Bezug auf die Arbeitszeitregelung ist der Unterschied am geringsten ausgeprägt, daraus kann geschlossen werden, dass die Arbeitszufriedenheit eher von qualitativer und nicht von quantitativer Flexibilität abhängig ist.<sup>150</sup>

Der Deutsche Gewerkschaftsbund veröffentlicht jährlich einen DGB Index zur guten Arbeit. Im Frühjahr 2023 wurden 6.266 Arbeitnehmer unter anderem zu ihren Belastungen befragt. Als starke Belastungen wurden unter anderem die Sorge nach der Auskömmlichkeit der späteren Rente, ein nicht angemessenes Einkommen, Zeitdruck bei der Arbeit, Störungen und Unterbrechungen im Arbeitsalltag, der mangelnde Informationsfluss, die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz, wenig Weiterbildungsmöglichkeiten und die Menge der Arbeit genannt.<sup>151</sup> Die Gegenstücke zu vielen dieser Bedrohungen gleichen sich mit den Anforderungen an die moderne Arbeitswelt und mit Konzepten, welche im Punkt 2.4 beschrieben wurden.

Nach Lang und Schaumburg werden zukünftig weiterhin Verkürzungen der Arbeitszeit in unterschiedlichen Varianten ein zentrales tarifpolitisches Ziel bleiben. Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch, dass perspektivisch, wie im Kapitel 2.1 beschrieben, die Anzahl Erwerbstätiger weiterhin rückgängig sein wird, was diesen Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen nahezu unvereinbar gegenübersteht. Ebenso wird es relevant sein, die Erwerbsarbeit gerecht zu verteilen, den Leistungsdruck auszugleichen und Privatleben und Arbeit selbstbestimmter gestalten zu können.<sup>152</sup> Außerdem soll Vollzeit besser ausgestattet werden durch Regelungen wie beispielsweise eine 4 -Tage Woche, oder eine 28 oder 24 Stunden Woche<sup>153</sup> und weitere Ansätze bei der Entgelt differenzierung geschaffen werden. Durch neue Arbeitsprozesse

---

<sup>150</sup> Krause-Pilatus et al, Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt, S. 3-8.

<sup>151</sup> DGB Index Gute Arbeit, S. 7, S. 33-75.

<sup>152</sup> Lang, Schaumburg, Handbuch Tarifvertrag, S. 428.

<sup>153</sup> Ebd.

entstehen veränderte Anforderungen, welche andere Kompetenzen verlangen. Darüber hinaus sollen Leistungsentgelte grundsätzlich geprüft und weiterentwickelt werden, auch der Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit durch das nach wie vor bestehende Gender Pay Gap entgegengewirkt sowie Angebote für Weiterbildungen geschaffen werden, um der schnellen Geschwindigkeit des Wandels standhalten zu können.<sup>154</sup> Weiterhin besteht ein veränderter Anspruch bezüglich des Rechts auf Menschenwürde und der körperlichen Unversehrtheit, welches im Grundgesetz verankert ist. Die menschengerechte Gestaltung der modernen Arbeitswelt erfordert einen hohen Schutz der Gesundheit und die Verringerung von Beanspruchungen und Belastungen. Durch das hohe Tempo bei Veränderungen von Technik und Arbeitsorganisationen sind Mitbestimmungsrechte unumgänglich, um frühzeitig bei der Planung neuer Produktionskonzepte oder Arbeitssysteme involviert zu werden, damit die Transformation im Betrieb gelingen kann.<sup>155</sup> Zunehmend wird auch das Thema Umweltschutz relevanter in der Tarifpolitik. Die Wirtschaft und die Gesellschaft ökologisch zu erneuern, ist für das globale Überleben der Menschheit notwendig. Die Tarifpolitik kann einen sinnvollen Beitrag zu den ökologischen Veränderungen in der Wirtschaft und Gesellschaft leisten.<sup>156</sup>

Es lässt sich festhalten, dass viele der Ergebnisse der Studien potenzielle Forderungen für Tarifvertragsverhandlungen in der modernen Arbeitswelt widerspiegeln. Mitarbeiter, die in Unternehmen arbeiten, die Konzepte der modernen Arbeitswelt bereits teilweise umsetzen, sind grundsätzlich zufriedener mit ihrer Arbeit als jene, die eher in festen und traditionellen Strukturen tätig sind. Die Sorgen der Arbeitnehmer wie beispielsweise die Auskömmlichkeit des Einkommens im Rentenalter, der Zeitdruck bei der Arbeit sowie mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten können Bestandteil von Tarifverträgen sein und können als Grundlage für Tarifverhandlungen dienen, um Tarifverträge zukünftig noch besser an die moderne Arbeitswelt anzupassen. Allerdings sollten Tarifverträge die Belange der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinen.

#### **4 Fallstudie zu Tarifverträgen im Zusammenhang mit der modernen Arbeitswelt**

In diesem Kapitel wird die bereits erwähnte Fallstudie zu den Tarifverträgen durchgeführt. Hierfür wird in einem ersten Schritt auf die Datenerhebung der Tarifverträge im Finanzsektor eingegangen und in einem zweiten Schritt werden diese Daten ausgewertet. Das gleiche Vorgehen erfolgt im Anschluss für zwei branchenfremde weitere Tarifverträge, um einen Vergleich auch branchenübergreifend herstellen zu können. Vorher wird jedoch an dieser Stelle auf die Methodik der Studie eingegangen.

---

<sup>154</sup> Ebd., S. 435, 440, 444.

<sup>155</sup> Ebd., S. 447, 448.

<sup>156</sup> Ebd., S. 451.



Grundsätzlich wird in qualitative und quantitative Forschungsmethoden unterschieden. Qualitative Studien erfassen und ordnen Zusammenhänge, quantitative hingegen bestimmen und erfassen psychologische Merkmale.<sup>157</sup> Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird eine qualitative Studie durchgeführt. Diese eignet sich für die Datenerhebung besser, da die Dokumente, in diesem Fall Tarifverträge, nicht statistisch erfasst werden können.<sup>158</sup> Qualitative Studien sind im Vergleich zu quantitativen mehr auf die systemische Wahrnehmung und die Beschreibung sowie Interpretation ausgerichtet.<sup>159</sup> Als Forschungsdesign wird eine Fallstudie ausgewählt. Mit Hilfe dieser können mehrere Datenquellen genutzt werden, um eine Untersuchung durchzuführen.<sup>160</sup> Vorteile einer Fallstudie bestehen darin, dass verschiedene Informationen gesammelt und andere Erkenntnisse erlangt werden können als beispielsweise bei einer Befragung. Für den Vergleich der Tarifverträge in dieser Arbeit stellt dies einen Vorteil dar, da nicht vorausgesetzt werden kann, dass Mitarbeiter eines Unternehmens alle Tarifbestimmungen so gut verinnerlicht haben, dass sie in einem Interview aussagekräftig genug wären, damit die Verfasserin der Arbeit dieselbe Fülle an Informationen erlangen kann wie bei Durchführung dieser Studie. Auch ethisch ist diese Form der Untersuchung unproblematisch, da eine reine Beobachtung beziehungsweise Analyse durchgeführt wird und es nicht zu Störfaktoren kommen kann, wie beispielsweise die Beeinflussung der Befragten durch die Umgebung und die Person, die das Interview führt.<sup>161</sup> Als nachteilig kann jedoch angesehen werden, dass eine gewisse Vorsicht geboten sein muss, weil durch die Fülle der Materialien gegebenenfalls versucht werden könnte, mehr Fragen und Zusammenhänge zu erörtern als es durch die vorliegenden Daten überhaupt möglich ist.<sup>162</sup> Fallstudien können in rekonstruktive Einzelfallstudien, dazu zählt auch die im Rahmen dieser Arbeit durchzuführende Analyse von Dokumenten (hier: Tarifverträgen), und Einzelfall-Interventionsstudien, bei denen das Verhalten einer Person vor, während und nach einem Eingriff untersucht wird, untergliedert werden.<sup>163</sup> Die Untersuchung der Tarifverträge stellt gleichzeitig eine explorative Studie dar, welche dadurch gekennzeichnet ist, dass eher schwer zugängliche Gegenstandsfelder untersucht werden, da Tarifverträge häufig nicht öffentlich zugänglich sind.<sup>164</sup> Durch Anfrage bei den entsprechenden Betrieben oder Gewerkschaften erhielt die Verfasserin diese Tarifverträge.

#### 4.1 Analyse der Tarifverträge in der Finanzbranche

Als Grundlage für die Untersuchung dienen vier Tarifverträge aus dem Finanzsektor. Zu diesen gehören der Tarifvertrag für öffentliche Banken, der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für

---

<sup>157</sup> Aeppli et al., Empirisches wissenschaftliches Arbeiten, S. 115.

<sup>158</sup> Ebd., S. 114.

<sup>159</sup> Ebd.

<sup>160</sup> Ebd., S. 135.

<sup>161</sup> Ebd., S. 206.

<sup>162</sup> Ebd.

<sup>163</sup> Ebd., S. 207.

<sup>164</sup> Ebd., S. 208.

den Dienstleistungsbereich Sparkassen, der Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank und der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Alle wurden im Jahr 2022 abgeschlossen, sodass ein Vergleich gut möglich ist, da die Verträge zu einem ähnlichen Zeitpunkt abgeschlossen wurden.

#### *4.1.1 Datenerhebung Tarifverträge*

Zur Datenerhebung im Rahmen dieser Studie wurden die vier bereits genannten Tarifverträge gelesen und ausführlich durchgearbeitet. Neben den klassischen Manteltarifverträgen bestehen darüber hinaus oft weitere Tarifverträge, beispielsweise ein separater Tarifvertrag zu Entgeltregelungen oder zu Weiterbildungen. Es erfolgt ein inhaltlicher Vergleich in den folgenden sieben Kategorien: Erstens wurden Entgeltregelungen betrachtet. Im Besonderen wurde herausgearbeitet, ob die bestehenden Tarifgruppen beschrieben werden und Tätigkeiten beziehungsweise Stellen einer Entgeltgruppe eindeutig zuordenbar sind. Weiterhin wurde ermittelt, ob die Gehälter tariflich geregelt sind und eine Einstufung nach Berufsjahren erfolgt. Darüber hinaus wird geprüft, ob eine Einteilung in unterschiedliche Vergütungsbestandteile erfolgt (zum Beispiel leistungsorientierte Vergütung) und ob vermögenswirksame Leistungen Bestandteil des Tarifvertrags sind. Die zweite Kategorie beinhaltet Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit. Als drittes wurden Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung betrachtet. Konkret soll erörtert werden, inwiefern Zuschüsse zum Krankengeld im Krankheitsfall gewährt werden oder wie die Entgeltfortzahlung erfolgt. Das vierte Kriterium beinhaltet getroffene Regelungen zum Urlaub, einerseits den Urlaubsanspruch, andererseits zusätzlichen Urlaub, Arbeitsbefreiungen und die Möglichkeit entgeltlich Urlaub über den regulären Anspruch hinaus zu erwerben. Das fünfte Kriterium zielt auf Altersvorsorge und zusätzliche Sozialleistungen ab. Es wird erfasst, inwiefern zusätzliche finanzielle Leistungen durch den Arbeitgeber erfolgen, Altersvorsorgemaßnahmen durch den Betrieb unterstützt oder Langzeitkonten durch die Mitarbeiter genutzt werden können. Sechstens wird die Einforderung bestimmter Werte durch den Betrieb untersucht. Hier geht es vor allem um Chancengleichheit für Mann und Frau, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Möglichkeit früher in den Ruhestand eintreten zu können. Bei der siebten Kategorie, der Flexibilität im Unternehmen, werden vor allem die Kriterien flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Maßnahmen zur Qualifizierung und mobiles Arbeiten betrachtet. Alle Kriterien wurden bereits in den vorhergehenden Kapiteln beschrieben oder zumindest im Zusammenhang mit den Arbeitskonzepten der modernen Arbeitswelt erwähnt. Zur besseren Übersichtlichkeit erfolgt die Erfassung dieser Kriterien tabellarisch in Form einer Excel-Tabelle. Hervorzuhebende Kriterien wurden grün markiert. In der Tabelle befinden sich zusätzlich alle Angaben darüber, welche Informationen welchem Dokument entnommen wurden. Dieses Format wurde aufgrund der guten Übersichtlichkeit, die durch die tabellarische Anordnung entsteht, gewählt. Die Tabelle sowie die tariflichen Dokumente sind dem Anhang

(Band II) dieser Arbeit beigelegt, auf Fußnoten und den Verweis zu den jeweiligen Vereinbarungen wird daher in diesem Kapitel verzichtet.

#### *4.1.2 Auswertung der erhobenen Daten*

An dieser Stelle der Bachelorarbeit soll nun auf alle sieben Kriterien eingegangen werden und es sollen vor allem die Vergleichspunkte dargestellt werden, bei denen unterschiedliche Regelungen in den Tarifverträgen bestehen.

Bezüglich des ersten Kriteriums, der Entgeltregelungen, sind kaum Unterschiede zu erkennen. Alle vier Tarifverträge beinhalten Regelungen zu den Tarifgruppen, zur Einstufung nach den Berufsjahren und zu vermögenswirksamen Leistungen. Auffällig ist lediglich, dass in allen untersuchten Tarifverträgen früher Regelungen zur Bezahlung einer Sozialzulage enthalten waren, die durch den Arbeitgeber gezahlt wurde, wenn der Arbeitnehmer ein Kind oder mehrere Kinder hatte. Diese Regelung ist jedoch entfallen. Im Zusammenhang mit den Konzepten der modernen Arbeitswelt ist anzumerken, dass eine solche Zulage durchaus förderlich wäre, vor allem in Bezug auf mögliche Arbeitszeitverkürzungen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Dann würde man diese ohne eine erhebliche finanzielle Verschlechterung in Bezug auf das Gehalt erleben. Forderungen von Arbeitnehmern oder Gewerkschaften zur Wiedereinführung einer solchen Zulage konnten jedoch im Rahmen der Recherche der Bachelorarbeit nicht wahrgenommen werden. Bestandteile zur leistungsorientierten Vergütung konnten allen außer dem Tarifvertrag für öffentliche Banken entnommen werden. Eine mögliche Begründung hierfür kann die mangelnde Vertriebsabteilung sein, da öffentliche Banken in der Regel im Auftrag des entsprechenden Bundeslandes oder des Staates handeln und daher kein klassischer Wettbewerb erfolgt.

Für das zweite Kriterium, die Arbeitszeit, lassen sich ebenfalls einschlägige Regelungen in allen vier Tarifverträgen finden. Festzuhalten ist lediglich, dass die Arbeitszeit im Tarifvertrag für öffentliche Banken und im Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe auf 38 Stunden pro Woche festgesetzt ist, während bei den verbleibenden zwei Verträgen eine 39-Stunden-Woche Bestandteil der Tarifverträge ist.

Bezüglich des dritten Kriteriums, dem Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung, lässt sich festhalten, dass ebenfalls alle Tarifverträge Regelungen zu einer Entgeltfortzahlung und einen Zuschuss zum Krankengeld beinhalten. Vereinbarungen darüber hinaus werden in der Praxis eher innerbetrieblich geschlossen. Hervorzuheben ist beispielsweise die Allianz Deutschland AG, welche ihren Mitarbeitern eine betriebliche Krankenversicherung bietet, in dessen Rahmen dem Arbeitnehmer nach entsprechender Einreichung Kosten für Vorsorgemaßnahmen erstattet werden. Neben dem finanziellen Vorteil, der sich für die Mitarbeiter ergibt, hat diese Maßnahme nach Ansicht der Verfasserin durchaus einen ideellen Wert, da sie zum Ausdruck

bringt, dass die Gesundheit der Mitarbeiter den Unternehmen wichtig ist und dass sie umsorgt werden. Wie in Kapitel 2.1 bereits erläutert, ist es aufgrund des sich vollziehenden Wandels schwer, qualifiziertes und gesundes Personal zu finden und zu binden. Es liegt auf der Hand, dass diese Maßnahme durchaus zur Stärkung der Bindung der Mitarbeiter beiträgt und zur Prävention gegen krankheitsbedingte Ausfälle dient.

Regelungen zum vierten Kriterium der Fallstudie, dem Urlaub, sind in allen untersuchten Tarifverträgen wiederzufinden. Neben dem regulären Urlaubsanspruch sind zusätzliche freie Tage beispielsweise für die eigene Hochzeit oder die Geburt eines Kindes verschriftlicht. Diese Möglichkeiten zur Freistellung für private Ereignisse erhöhen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Tarifvertrag für öffentliche Banken sieht außerdem eine bezahlte Freistellung für einen Tag pro Jahr für Gesundheitsvorsorge vor, der Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank einen halben. Möglichkeiten zum Erwerb von zusätzlichen Urlaubstagen sind im Tarifvertrag der öffentlichen Banken und im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen zwar grundsätzlich vorgesehen, die konkreten Regelungen jedoch innerhalb der einzelnen Unternehmen in einer separaten Dienstvereinbarung zu treffen. Im Gegensatz dazu ist durch den Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe der Erwerb von bis zu fünf zusätzlichen Urlaubstagen möglich. Auch der Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank sieht eine eindeutige Regelung vor. Es können bis zu sechs zusätzliche Urlaubstage erworben werden. Eine Einschränkung besteht jedoch insofern, dass diese Tage nicht zum unterjährigen Verbrauch genutzt werden können, sondern lediglich zur Übertragung auf ein Langzeitarbeitskonto, um einen früheren Rentenbeginn zu ermöglichen. Inwiefern eine unterjährige Nutzung durch eine Betriebsvereinbarung ermöglicht wird, konnte den vorliegenden Dokumenten nicht entnommen werden.

Als Bestandteil des fünften Kriteriums, Altersvorsorge und zusätzliche Sozialleistungen, sind in allen vier Tarifverträgen einheitliche Regelungen für eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Entgeltumwandlung oder Zusatzversorgung vorhanden. Langzeitkonten, um zusätzliche freie Zeit oder einen früheren Einstieg in den Ruhestand zu sichern, bestehen in Form einer tariflichen Vereinbarung bei der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank -, die als Vertreterin des Tarifvertrages für öffentliche Banken dient, und im Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen sieht grundsätzlich die Möglichkeit eines Langzeitkontos vor, allerdings müsste hierfür eine separate Dienstvereinbarung im Unternehmen abgeschlossen werden. Der Tarifvertrag des privaten Versicherungsgewerbes beinhaltet hingegen keine adäquaten Regelungen. Es besteht jedoch beispielsweise bei der Allianz Deutschland AG, als Vertreterin des Tarifvertrages des privaten Versicherungsgewerbes, eine

Betriebsvereinbarung über ein Langzeitkonto unter Gehaltsverzicht. Zusätzliche finanzielle Leistungen im Todesfall des Arbeitnehmers sind im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen und im Tarifvertrag des privaten Versicherungsgewerbes geregelt. Bei der Sächsische Aufbaubank - Förderbank - befindet sich eine solche Regelung lediglich im Arbeitsvertrag. Darüber hinaus besteht Anspruch auf ein Jubiläumsgeld bei entsprechender Betriebszugehörigkeit im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen.

In Bezug auf das sechste Kriterium, die Werte, unterscheiden sich die Regelungen. Im Tarifvertrag für öffentliche Banken und im Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank befinden sich über den gesetzlichen Anspruch hinaus zusätzlich Regelungen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen und in Bezug auf Weiterbildungen. Die Möglichkeit für eine spätere Rückkehr nach der Elternzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Tarifvertrag für öffentliche Banken sowie dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank verankert. Der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe beinhaltet eine tarifliche Elternzeit. Auffällig in diesem Bereich sind die zusätzlichen Regelungen im Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank. Dazu gehören ein eigener Demografietarifvertrag sowie Familientage, die innerhalb der Banken ausgestattet werden. Alle Tarifverträge beziehen außerdem ein Rationalisierungsschutzabkommen zum Schutz der Arbeitnehmer und die Möglichkeit für Altersteilzeit, um vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, ein.

In Bezug auf das letzte Kriterium, die Flexibilität, lässt sich festhalten, dass alle vier Tarifverträge die Möglichkeit bieten, in Teilzeit zu arbeiten. Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen ist dies jedoch nur zur Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen möglich. Es besteht ergänzend dazu beispielsweise bei der Stadt- und Kreissparkasse Leipzig die Möglichkeit, durch Regelungen in einer Dienstvereinbarung in Teilzeit zu arbeiten. Gleitende Arbeitszeiten sind in allen Tarifverträgen außer in dem für das private Versicherungsgewerbe grundsätzlich verankert, es muss jedoch zusätzlich eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Bei der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank- und der Stadt- und Kreissparkasse Leipzig ist der Verfasserin bekannt, dass entsprechende Vereinbarungen bestehen. Außerdem regelt die Allianz Deutschland AG die gleitenden Arbeitszeiten innerhalb einer Betriebsvereinbarung. In allen vier Unternehmen stellt die Qualifizierung der Mitarbeiter einen Schwerpunkt dar. Auch wenn sich im Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank keine Regelungen finden, konnte durch Internetrecherche ermittelt werden, dass das Thema trotz dessen eine große Relevanz hat und viele Banken separate Regelungen dazu getroffen haben. Der

Tarifvertrag des privaten Versicherungsgewerbes beinhaltet einen eigenen Tarifvertrag zur Qualifizierung und zur Bildungsteilzeit. Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen ist die Qualifizierung als Angebot für alle Arbeitnehmer verankert und aus dem Tarifvertrag für öffentliche Banken entsteht ein Anspruch für ein jährlich durchzuführendes Qualifizierungsgespräch. Außerdem bestehen Dienstvereinbarungen zu Weiterbildungen und Mitarbeitergesprächen. Als letztes soll die Möglichkeit für mobiles Arbeiten verglichen werden. Der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe und der Tarifvertrag der öffentlichen Banken beinhalten einen separaten Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten. Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen konnten keine adäquaten Regelungen ausfindig gemacht werden. Stattdessen besteht jedoch eine Dienstvereinbarung, die die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens darstellt. Der Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank trifft ebenfalls keine Regelung über mobiles Arbeiten. Ob hier in allen Unternehmen entsprechende Betriebsvereinbarungen vorhanden sind, konnte im Rahmen der Recherche für diese Arbeit nicht ermittelt werden.

Es lässt sich festhalten, dass sich in Bezug auf die Kriterien, die verglichen wurden, grundsätzlich Ähnlichkeiten in den vier untersuchten Tarifverträgen feststellen lassen. Daraus lässt sich schließen, dass innerhalb des Finanzsektors keine großen Unterschiede bei den Inhalten, die in den Tarifverträgen in Bezug auf die Konzepte der modernen Arbeitswelt geregelt sind, bestehen. Es fällt schwer zu sagen, welcher Tarifvertrag der am meisten an die moderne Arbeitswelt angepasste ist, da jeder Tarifvertrag in Bezug auf einen einzelnen Vergleichspunkt mehr oder weniger ausgeprägt ist. Zu berücksichtigen ist, dass diese Tarifverträge für eine Vielzahl an Unternehmen gelten und einige Inhalte aus den Konzepten der modernen Arbeitswelt unternehmensintern beispielsweise eher in Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag direkt geregelt werden und daher gar kein Bestandteil oder lediglich Bestandteil durch eine allgemeine Formulierung in Tarifverträgen sind. Tarifliche Regelungen in der Finanzbranche sind in umfangreichem Maße in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden, während dagegen die Konzepte der modernen Arbeitswelt für flexible Arbeitsmethoden und Digitalisierung im Unternehmen weniger in Tarifverträgen umgesetzt werden. Die untersuchten Tarifverträge beinhalten beispielsweise keine Ausführungen zu Themen wie die agile Organisation, offene Bürokonzpte, Job Rotation, Metaverse, künstliche Intelligenz oder die Verwendung von Robotern. Gleichwohl diese Themen bisher keine tarifliche Regelung erfahren haben, ist der Verfasserin der Bachelorarbeit bekannt, dass sie trotz dessen für die Unternehmen innerhalb der Finanzbranche von Bedeutung sind. Ursache für eine mangelnde tarifliche Verankerung kann sein, dass die Relevanz erst in den vergangenen beiden Jahren gestiegen ist und seitdem keine Tarifverhandlung erfolgte, dass sie in Form von anderen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen getroffen wurden oder dass sich das einzelne Unternehmen

in einem Versuch befindet, gewisse Konzepte wie die Job Rotation vorerst auszuprobieren, bevor eine unternehmensübergreifende tarifliche Regelung verschriftlich wird.

## 4.2 Vergleich der Tarifverträge aus der Finanzbranche zu anderen Tarifverträgen

In diesem Kapitel soll ermittelt werden, wie gut die Tarifverträge aus der Finanzbranche im Vergleich zu anderen Branchen an die moderne Arbeitswelt angepasst sind. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit können lediglich zwei Branchen betrachtet werden, sodass eine Einordnung ausschließlich durch einen Vergleich dieser beiden Branchen mit der Finanzbranche möglich ist und keine umfassende Analyse vieler Sparten durchgeführt werden kann.

### 4.2.1 Datenerhebung Beispiel Baugewerbe und Chemie-Branche

Die Datenerhebung erfolgte für das Baugewerbe und die Chemie-Branche, deren Tarifverträge anhand derselben Kriterien wie die der Finanzbranche untersucht wurden, damit die Inhalte aller Verträge möglichst gut verglichen werden können. Zur Verfügung stehen einerseits der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) und andererseits der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie Ost (MTV). Beide wurden im Jahr 2022 bekanntgemacht und beinhalten ebenfalls ergänzende Tarifverträge, die betrachtet wurden. Es wurde ebenfalls eine Excel-Tabelle erstellt, der alle Verweise auf die entsprechenden Textstellen in den Tarifverträgen entnommen werden können. Zur Veranschaulichung und besseren Übersichtlichkeit soll folgende vereinfachte Darstellung dienen:

Regelung im Tarifvertrag		Chemie Bund und Ost	für das Bauge- werbe
Entgeltregelungen	Tarifgruppen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Einstufung nach Berufsjahren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Tarifgehälter	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Sozialzulagen (z.B. Kinder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	VL	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitszeit	wöchentliche Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitsschutz/ Gesundheitsförderung	Entgeltfortzahlung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Krankengeldzuschuss	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urlaub	regulärer Anspruch	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Zusatzurlaub	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeitsbefreiung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Urlaubskauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersvorsorge/ Sozialleistungen	Entgeltumwandlung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Langzeitkonten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	finanzielle Leistungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Werte	Chancengleichheit Mann und Frau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vereinbarkeit Familie und Beruf	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	frühere Rente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rationalisierungsschutzabkommen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität (Arbeitszeit, Sabbatical, Teilzeit, Weiterbildung)	Gleitzeit/flexibles Arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Teilzeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Qualifizierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	mobiles Arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 5: Vergleich der beiden branchenfremden Tarifverträge

#### 4.2.2 Auswertung der erhobenen Daten

In Bezug auf das erste Kriterium, die Entgeltregelungen, lässt sich festhalten, dass sowohl der Entgelttarifvertrag, welcher zum Tarifvertrag Chemie zugehörig ist, als auch der Tarifvertrag für das Baugewerbe die Tarifgruppen beziehungsweise Lohngruppen sowie die Höhe des Entgeltes beinhaltet. Die Eingruppierung nach Berufsjahren erfolgt jedoch lediglich im Tarifvertrag Chemie. Bestandteil des Tarifvertrages Chemie ist ein zusätzliches Monatsgehalt, welches zum 30. November eines jeden Jahres ausgezahlt wird und für welches eine erfolgsabhängige Vergabe in Höhe von 85 bis 130 Prozent grundsätzlich im Rahmen einer Betriebsvereinbarung beschlossen werden könnte. Auffällig ist, dass der Lohn im Tarifvertrag für das Baugewerbe bis zum fünfzehnten des Folgemonats ausgezahlt wird. In allen anderen Tarifverträgen erfolgt die Gehaltszahlung als Vorschuss zum Monatsanfang oder spätestens in der Monatsmitte beziehungsweise zum Ende des Monats. Es ist zu vermuten, dass eine Bezahlung zu einem früheren Zeitpunkt nicht möglich ist, da der Lohn erst anhand der geleisteten Stunden nach Abschluss eines Monats ermittelt werden kann. Außerdem besteht kein Entgeltanspruch gemäß den Angaben im Tarifvertrag für das Baugewerbe, wenn eine Tätigkeit witterungsbedingt nicht möglich ist. Nicht zu übersehen ist im Vergleich der Tarifverträge das Kriterium vermögenswirksame Leistung. Während dieses im Finanzsektor durchgängig tariflich geregelt ist, ist es im Tarifvertrag Chemie zugunsten eines Zuschusses zur Altersvorsorge entfallen und aus dem Tarifvertrag für das Baugewerbe entsteht lediglich ein Anspruch für Mitarbeiter in westdeutschen Bundesländern. Der zweite Vergleichspunkt, die Arbeitszeit, ist hingegen in beiden Tarifverträgen eindeutig geregelt. Abweichend zu den Tarifverträgen aus der Finanzbranche ist eine größere Flexibilität für den Arbeitgeber erkennbar. Im Tarifvertrag Chemie beträgt die Arbeitszeit 32 bis 38,5 Stunden pro Woche und wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung für mindestens ein Jahr regelmäßig neu festgelegt. Im Tarifvertrag für das Baugewerbe ist zwar eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden festgelegt, diese teilt sich jedoch in den Sommermonaten auf 41 und in den Wintermonaten auf 38 Wochenstunden auf. In Bezug auf den Schwerpunkt Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und Urlaub unterscheiden sich die beiden Branchen stark. Während im Tarifvertrag Chemie adäquat zur Finanzbranche Regelungen bezüglich einer Entgeltfortzahlung und zu einem Krankengeldzuschuss enthalten sind, fehlen diese im Tarifvertrag für das Baugewerbe vollständig. Der reguläre Urlaubsanspruch von 30 Tagen ist im jeweiligen Mantel- beziehungsweise Rahmentarifvertrag geregelt, allerdings findet sich in dem Tarifvertrag für Chemie kein Vermerk auf dienstfreie Tage am 24. und 31. Dezember. Im Tarifvertrag für das Baugewerbe dagegen sind die beiden Tage zwar als dienstfrei gekennzeichnet, allerdings besteht kein Anspruch auf Lohn an diesen Tagen. Im Vergleich zur Finanzbranche ist daher ein erheblicher Unterschied zu erkennen, wenn gleich stattdessen ein Urlaubsgeld in Höhe von 40 Euro pro Tag beziehungsweise 25 Prozent des Lohnanspruchs für jeden Urlaubstag gezahlt werden. Eine solche Regelung lässt sich wiederum den



Tarifverträgen aus der Finanzbranche nicht entnehmen. Zusätzlicher Urlaub wird im Tarifvertrag Chemie für Schicht- und Wochenendarbeiter gewährt. Die Tage, an denen Mitarbeiter für private Anlässe (Hochzeit, Geburt etc.) freigestellt werden, unterscheiden sich nicht von den Regelungen innerhalb der Finanzbranche. Die Möglichkeit, zusätzlichen Urlaub entgeltlich zu erwerben ist weder im Tarifvertrag Chemie noch im Tarifvertrag für das Baugewerbe vorgesehen. Die Regelungen, die den fünften Vergleichspunkt, die Altersvorsorge und Sozialleistungen betreffen, sind vielfältig. Der Tarifvertrag Chemie sieht, wie bereits im Zusammenhang mit der vermögenswirksamen Leistung angemerkt, eine Entgeltumwandlung im Rahmen eines Zuschusses, welcher 478,57 Euro pro Jahr und pro Mitarbeiter beträgt, vor. Hierfür besteht ein separater Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA). Darüber hinaus können Langzeitkonten errichtet und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verwendet werden. Es existieren zusätzliche Leistungen für die Angehörigen im Todesfall des Mitarbeiters. Hervorzuheben ist an dieser Stelle ein separater Tarifvertrag, welcher eine Pflegezusatzversicherung beinhaltet. Vergleichbare Regelungen konnten aus keinem der anderen untersuchten Verträge ermittelt werden. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel stellt diese Vereinbarung einen großen Vorteil gegenüber den anderen Verträgen in Bezug auf die erörterten Problemstellungen der modernen Arbeitswelt dar. Der Tarifvertrag für das Baugewerbe beinhaltet einen Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung. Neben der reinen Entgeltumwandlung für eine Altersrente sind eine Erwerbsminderungsrente, eine Unfallrente und eine Leistung im Todesfall, welche über das tarifliche Sterbegeld hinaus geht, Bestandteil des Tarifvertrages. Diese Regelung wird durch die Verfasserin als sehr bedeutend in Bezug auf die moderne Arbeitswelt eingestuft. Im Zusammenhang mit finanziellen Leistungen ist ebenfalls die Wegezeitentschädigung zu erwähnen, welche den Arbeitnehmern für Anfahrten zur Baustelle bezahlt wird. Eine solche Regelung ist kein Bestandteil von den anderen untersuchten Tarifverträgen, allerdings ist davon auszugehen, dass dies auf das Alleinstellungsmerkmal durch den Tätigkeitsort „Baustelle“ zurückzuführen ist, weshalb in anderen Branchen kein Erfordernis für eine vergleichbare Vereinbarung besteht. Die größten Unterschiede zwischen den Branchen werden bei der Analyse der letzten beiden Kriterien ersichtlich. Im Bereich der Werte und der Flexibilität ist festzuhalten, dass der Tarifvertrag Chemie die vielfältigsten und auf die moderne Arbeitswelt angepassten Gesichtspunkte beinhaltet. Es bestehen diverse separate Tarifverträge: Ein Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung (LephA-TV), ein Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie, ein Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg, ein Tarifvertrag Brücke und ein Tarifvertrag moderne Arbeitswelt. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Mitarbeiter lebensphasengerecht betrieblich in Bezug auf die Arbeitszeit entlastet. Hierfür stehen sechs Möglichkeiten zur Verfügung: Erstens kann altersgerecht in den Unternehmen gearbeitet werden. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter ohne große finanzielle Einbußen ab einem Alter von 60 Jahren

seine Arbeitszeit auf 50 oder 80 Prozent reduzieren kann. Zweitens kann eine tarifliche Familienzeit zur Pflege eines Angehörigen oder für die Erziehung eines Kindes genutzt werden. Die Arbeitszeit kann bis zu zweieinhalb Stunden wöchentlich reduziert werden. Drittens gibt es Entlastungszeiten für bestimmte Arbeitnehmergruppen, in denen besonders belastete Mitarbeiter (beispielsweise durch Schichtarbeit) bis zu zweieinhalb Stunden wöchentlich von der Arbeit freigestellt werden können. Viertens besteht die Möglichkeit statt einer Reduzierung der Arbeitszeit eine (teilweise) Kostenübernahme für eine Qualifizierungsmaßnahme oder fünftens für eine Gesundheitsmaßnahme zu erhalten. Sechstens können Zeitgutschriften anstatt einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf einem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Unabhängig davon können Mitarbeiter flexibel in den Ruhestand übergehen und Guthaben aus der betrieblichen Altersvorsorge oder dem Langzeitkonto dafür nutzen. Allen Mitarbeitern ab einem Alter von 57 Jahren wird eine Altersfreizeit in Höhe von zweieinhalb Stunden wöchentlich gewährt. Gleitzeit, flexibles Arbeiten und mobiles Arbeiten sind durch die Regelungen im Tarifvertrag ebenfalls möglich, allerdings muss hierfür eine Betriebsvereinbarung für die praktische Umsetzung in den Unternehmen getroffen werden. Um eine höhere Flexibilität für die Unternehmen in Bezug auf Schwankungen in der Auftragslage abdecken zu können, ist im Tarifvertrag die Möglichkeit auf Kurzarbeit verankert. In der Chemie-Branche besteht bereits seit 1991 ein Tarifvertrag über Teilzeitarbeit, welcher grundsätzlich allen Mitarbeitern die Verkürzung der Arbeitszeit ermöglicht. Innerhalb der Branche wird neben den Möglichkeiten zur Flexibilisierung großer Wert auf die Qualifizierung gelegt. Es gibt einen tariflich geregelten Qualifizierungsplan mit entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung. Zusätzlich wird durch einen Verein ein Nachwuchssicherungsfonds unterstützt. Betriebe werden hierbei in Krisensituationen bei der Übernahme von Nachwuchskräften entlastet, indem Zuschüsse bis zu 1.000,00 Euro monatlich pro Mitarbeiter bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwölf Monate gezahlt werden, welche auf das durch den Betrieb zu bezahlende Entgelt angerechnet werden. Außerdem wird die Integration junger Menschen durch ein gemeinsames Ausbildungsmanagement gefördert. Hierfür wurden drei Maßnahmen initiiert: Erstens gibt es Berufstart-Programme, welche einen Eingliederungsplan beinhalten, um Menschen mit Haupt- oder Realschulabschluss sowie Geflüchteten den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern und eine langfristige Arbeitsperspektive zu bieten. Ziel der Programme ist eine anschließende Übernahme in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis. Zweitens werden geeignete Maßnahmen wie „runde Tische“ angeboten, um Auszubildende zu rekrutieren und um ein hohes Ausbildungsniveau auch in der Zukunft trotz der Probleme, welche sich aus dem demografischen Wandel ergeben, halten zu können. Drittens wird den Auszubildenden eine sichere Perspektive gegeben, indem sie in der Regel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden und viertens erfolgen nach dem Berufseinstieg Beratungen zur beruflichen Orientierung und es werden Deutschförderkurse und tätigkeitsbezogene oder berufsübergreifende

Weiterbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten. Wie im Kapitel 3.2 bereits erwähnt, erhalten die Arbeitnehmer einen Zukunftsbetrag in Höhe von 23 Prozent des monatlichen Entgeltes, um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken. In den Unternehmen erfolgt hierfür in einem ersten Schritt eine tariflich geregelte Demografieanalyse, um in einem zweiten Schritt Handlungsfelder wie die Etablierung einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, die Förderung von altersgerechter Arbeitszeitflexibilisierung, die Stärkung betrieblicher Gesundheitsförderung, die Förderung beruflicher Qualifizierung, Nachwuchssicherung und familienbewusste Personalpolitik ableiten zu können. Die Umsetzung erfolgt schließlich in den Bereichen Langzeitkonten, tarifliche Altersvorsorge, Aufstockung der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie, Qualifizierung, Gesundheitsmaßnahmen, fünf Tage Freistellung, Zusatzmodule für die Pflegezusatzversicherung oder alternativ kann das Geld auch ausgezahlt werden. Dies unterstützt die Mitarbeiter dabei, länger gesund zu bleiben und infolgedessen länger ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Die Regelungen im Tarifvertrag für das Baugewerbe sind diesbezüglich schwach. Es besteht lediglich die Möglichkeit Altersteilzeit nutzen zu können, allerdings gibt es konkrete Vereinbarungen daher bisher nur für die westdeutschen Bundesländer. Darüber hinaus wird ein Arbeitszeitkonto zwar grundsätzlich geführt, Gleitzeitarbeit ist jedoch nicht möglich, da die Arbeitszeit auf die fünf Arbeitstage strikt aufgeteilt ist. In Bezug auf Weiterbildungen besteht zumindest ein Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe für Auszubildende. Es gibt eine Lohn- und Urlaubsausgleichskasse, welche die Auszahlung der Urlaubsvergütung der gewerblichen Arbeitnehmer, die Erstattung von Ausbildungskosten für Auszubildende und die Beiträge für die Alters- und Zusatzversorgung im Alter als soziale Sicherheit übernimmt.

Es lässt sich festhalten, dass alle der untersuchten Tarifverträge Regelungen beinhalten, die an die moderne Arbeitswelt angepasst sind. In der Finanzbranche wurden, wie bereits erwähnt, einige Konzepte umgesetzt. Im Tarifvertrag für das Baugewerbe wurden bisher die wenigsten Konzepte der modernen Arbeitswelt in die Praxis transferiert. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass Regelungen wie mobiles Arbeiten und gleitende Arbeitszeiten beispielsweise bei einer Tätigkeit im Bau deutlich schwieriger umsetzbar sind als bei einer Bürotätigkeit. Der Tarifvertrag Chemie besitzt die am meisten auf die moderne Arbeitswelt ausgelegten Regelungen. Auffällig sind vor allem die vergleichsweise umfangreichen Regelungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die flexiblen Arbeitsmethoden im Unternehmen. Dazu gehören alle Maßnahmen, die die Work-Life-Balance fördern (beispielsweise das Arbeiten in Teilzeit, tarifliche Elternzeit, altersgerechtes Arbeiten) und das mobile Arbeiten. Auch wenn keine agile Arbeitsorganisation tariflich geregelt ist, finden sich im Tarifvertrag durchaus Bestandteile, die auf eine agile Organisation schließen lassen, beispielsweise die Möglichkeit Kurzarbeit einzuführen oder die wöchentliche Arbeitszeit jährlich anzupassen, um auf die entsprechende Auftragslage reagieren zu können. Es sind jedoch, ähnlich wie bei den

Tarifverträgen, die aus der Finanzbranche untersucht wurden, keine tariflichen Regelungen in Bezug auf weitere flexible Arbeitsmethoden wie das Lean Management oder Jobrotation erkennbar. Ebenso fehlen in allen der sechs Tarifverträgen beispielweise Regelungen zur Digitalisierung im Unternehmen in Bezug auf künstliche Intelligenz, das Metaverse und den Umgang mit Projekten.

Abschließend lässt sich sagen, dass in den Tarifverträgen aller drei Branchen aus dem Jahr 2022 durchaus Konzepte aus der modernen Arbeitswelt verankert sind. Diese unterscheiden sich zum einen in den Feldern, die geregelt werden. Häufig gibt es Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie über flexible Arbeitsmethoden im Unternehmen, während die Digitalisierung im Unternehmen kein Bestandteil der untersuchten Tarifverträge ist. Zum anderen unterscheiden sich die Branchen im Umfang der Regelungen, die tariflich getroffen wurden. Während in Bezug auf einige Kriterien lediglich ein Verweis auf eine zutreffende Betriebsvereinbarung vorhanden ist, sind andere Kriterien umfangreich geregelt und auch in deren Umsetzung dargestellt, sodass zusätzliche betriebliche Vereinbarungen nicht erforderlich sind. Die Chemie-Branche besitzt im Vergleich zur Finanzbranche und dem Baugewerbe den Tarifvertrag, der am meisten auf die moderne Arbeitswelt angepasst ist. Der Fokus der Verhandlungen zum Tarifvertrag des Baugewerbes 2022 lag vor allem auf einer Lohnsteigerung und einer ähnlichen Bezahlung bundesweit für alle Mitarbeiter, die die gleiche Tätigkeit ausüben, weshalb der Tarifvertrag am wenigsten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter in der modernen Arbeitswelt angepasst ist.

## **5 Fazit und Ausblick**

Nachdem im ersten Teil dieser Arbeit erörtert wurde, inwiefern Termini des Arbeitsrechts überhaupt auf die moderne Arbeitswelt übertragbar sind, lässt sich konstatieren, dass Grundbegriffe des Arbeitsrechts, wie beispielsweise „Arbeitnehmer“ und „Betrieb“, diese durchaus erfassen können. Dies gilt auch für Unternehmen, in denen ausschließlich mobil gearbeitet wird und in denen keine festen Räumlichkeiten existieren. Darüber hinaus wurden neben der historischen Entwicklung die einzelnen Konzepte der modernen Arbeitswelt dargestellt. Im Rahmen dieser Arbeit wurde sich dafür entschieden, diese weitgehend unkritisch wiederzugeben. Dabei darf jedoch nicht vernachlässigt werden, dass die Konzepte neben ihren Potenzialen auch Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufweisen. So stellt beispielsweise die Umwandlung eines traditionellen Unternehmens in ein agiles dieses vor enorme personelle, finanzielle und strategische Herausforderungen, da sich die Arbeitsweise und die Organisation des Unternehmens vollständig verändern. Weiterhin scheint die Forderung nach Teilzeitarbeitsmodellen aufgrund des demografischen Wandels nahezu unvereinbar mit den zunehmend freien Stellen in Unternehmen. Ein weiteres Beispiel ist das mobile Arbeiten. Auch wenn dieses von vielen Arbeitnehmern als positiv erachtet wird, birgt es Nachteile wie weniger

Kontakt zu Kollegen, die Vermischung von Berufs- und Privatleben und Probleme bei fehlender Selbstdisziplin. Auch aus Sicht des Arbeitgebers bestehen Risiken wie höhere Anforderungen an die Datensicherheit, eine schwierigere Überprüfung der Arbeitszeit und die Angst vor Kontrollverlust. Eine Betrachtung der Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber in Bezug auf alle Konzepte der modernen Arbeitswelt ist im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht möglich und könnte in weiteren Untersuchungen näher ausgeführt werden.

Der zweite Teil dieser Arbeit befasst sich mit der Gestaltung von Tarifverträgen im Finanzsektor. Dabei wurden vier Beispiele verglichen. Festzustellen ist, dass sich die Regelungen in den Tarifverträgen in Bezug auf die Kriterien Entgeltregelungen, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, Urlaub, Altersvorsorge und Sozialleistungen, Werte und Flexibilität grundsätzlich gleichen. Unterschiede lassen sich vor allem in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Qualifizierung, Langzeitkonten, mobiles Arbeiten und Gesundheitsförderung erkennen. Es konnte nicht ermittelt werden, welcher Tarifvertrag im Finanzsektor am meisten an die moderne Arbeitswelt angepasst ist, da jeder einzelne Tarifvertrag in Bezug auf einen einzelnen Vergleichspunkt mehr oder weniger ausgeprägt ist. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass die untersuchten Tarifverträge für eine Vielzahl an Unternehmen gelten und einige Inhalte aus den Konzepten der modernen Arbeitswelt unternehmensintern beispielsweise eher in Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag direkt umgesetzt werden, da lediglich eine gemeinsame unternehmensübergreifende Basis in Tarifverträgen regelbar ist. Zur Abbildung der unterschiedlichen Unternehmensidentitäten sind wiederum individuelle Vereinbarungen innerhalb der Unternehmen erforderlich. Zusätzlich wurde ein Vergleich mit Tarifverträgen anderer Branchen durchgeführt. In der Gegenüberstellung mit dem Baugewerbe konnte festgestellt werden, dass die Tarifverträge des Finanzsektors umfangreichere Regelungen in Bezug auf die Umsetzung von Konzepten der modernen Arbeitswelt beinhalten, sodass diese durchaus als Vorbild genutzt werden könnten. Bei dem Vergleich mit dem Tarifvertrag der Chemie-Branche wurde hingegen deutlich, dass vor allem in Bezug auf die Sicherung von Nachwuchskräften und auf die an das Arbeitsaufkommen angepassten Arbeitszeiten Potenziale zur Umsetzung in zukünftigen Tarifverträgen im Finanzsektor bestehen, um den Tarifvertrag noch besser in die moderne Arbeitswelt zu integrieren. Der wahrscheinlich größte Vorzug des Tarifvertrages der Chemie-Branche liegt in der lebensphasengerechten Arbeitsentlastung, im Rahmen welcher ein gewisser Teil des Entgeltes für Arbeitszeitentlastungen im Alter, für die Familie, für schwer beanspruchte Arbeitnehmer, für Qualifizierung, für Gesundheit oder für ein Langzeitkonto verwendet werden kann. Durch die Flexibilität dieser Regelung können viele Arbeitnehmer profitieren. Sie ist in dieser umfangreichen Form einzigartig und nacheifernswert in Bezug auf die moderne Arbeitswelt. Auffällig ist außerdem, dass in keiner der drei Branchen Regelungen zur Digitalisierung im Unternehmen tariflich verankert sind. Die Verfasserin ist der Auffassung, dass vor allem der Bereich der künstlichen Intelligenz zukünftig in allen Branchen und

nicht nur schwerpunktmäßig innerhalb des Bereichs der Softwareentwicklung besonders relevant werden wird, da dieses Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt und sogar in der Gesellschaft spätestens seit der breiten Nutzung von Chat GPT im Jahr 2023 popularisiert. Es ist demnach offensichtlich, dass die Tarifverträge, welche im Jahr 2022 abgeschlossen wurden, bisher keinerlei Regelungen hierzu beinhalten. Gleichwohl müssen sich Unternehmen zunehmend mit künstlicher Intelligenz befassen und sich dazu positionieren, weshalb sich hieraus Potentiale für zukünftige Regelungen in Tarifverträgen für alle Branchen ergeben.

Diese Arbeit kann als Grundlage für weitergehende Forschungen dienen. Es könnte beispielsweise ein Vergleich über die bisher untersuchten drei Branchen hinaus erfolgen, um weitere Gestaltungsmöglichkeiten von tarifvertraglichen Vereinbarungen zu erörtern und die Tarifverträge des Finanzsektors noch besser einordnen zu können. Auch wäre eine Analyse innerhalb der Branche der Softwareentwicklung denkbar, da agile Arbeitsmethoden aus diesem Bereich entstammen. Gegebenenfalls lassen sich hier vor allem neue Gestaltungsmöglichkeiten von Tarifverträgen in Bezug auf die Digitalisierung im Unternehmen finden. Weiterhin wurden im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen entstandene Wirtschaftspraktiken wie zum Beispiel Outsourcing oder auch Veränderungen im Qualitätsmanagement lediglich nebensächlich in dieser Bachelorarbeit erwähnt, sodass auch an dieses Thema in einer weiterführenden Ausarbeitung angeknüpft werden könnte.

Tarifverträge sind nach Ansicht der Verfasserin auch in der modernen Arbeitswelt wichtig und sinnvoll, um einheitliche Regelungen unternehmensübergreifend innerhalb einer Branche sicherzustellen. Inhaltliche Schwerpunkte von Tarifverträgen der modernen Arbeitswelt sollten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Themen flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und mobiles Arbeiten darstellen. Außerdem sollten die Rahmenbedingungen wie Entgeltregelungen, Urlaubsansprüche, die wöchentliche Arbeitszeit, zusätzliche finanzielle Leistungen wie eine Zusatzpflegeversicherung oder eine private Unfallversicherung Bestandteil sein. Auch Ansprüche auf Weiterbildungen oder für Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich sinnvoll regeln. Ebenfalls sollten die Möglichkeiten für betriebliche Altersvorsorge, einen früheren Renteneintritt und Altersteilzeit tariflich geregelt werden. Für die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Kriterien angepasst an das einzelne Unternehmen dienen individuelle Betriebsvereinbarungen entsprechend der Unternehmensphilosophie. Hierzu gehören tägliche Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeit, die innerhalb einer Woche mobil erbracht werden kann, leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, die Ausgestaltung von Langzeitarbeitskonten, die konkrete Nutzung und der Umgang mit künstlicher Intelligenz, agile Arbeitsweisen im Unternehmen, offene Bürokonzepte und Job Rotation.

## Literaturverzeichnis

### Artikel:

- Annuß, G.: *Die moderne Arbeitswelt – Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht; Heft 2/2024, S. 93-96, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2024%2Fcont%2Fnza.2024.93.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2024-S-93-N-1> (Abruf am 16.05.2024).
- Bayreuther, F.: *Mitbestimmung bei mobiler Arbeit nach § 87 I Nr. 14 BetrVG*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 12/2021, S. 839-841, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2021%2Fcont%2Fnza.2021.839.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2021-S-839-N-1> (Abruf am 24.05.2024).
- Berg, P.: *Arbeitskampf(recht) vor neuen Herausforderungen?*, in: Recht der Arbeit, Heft 2/2019, S. 110-113, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Frda%2F2019%2Fcont%2Frda.2019.110.1.htm&pos=9&hlwords=on> (Abruf am 16.05.2024).
- Bergmann, F.: *New Work. New Culture*, Artikel zur Zusammenfassung des Werkes, online verfügbar unter: <https://www.newwork.global/deutsch/> (Abruf am 16.05.2024).
- Günther, J./Böglmüller, M./Gerigk, M.: *Arbeitsrechtliche Herausforderungen des Metaverse*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2/2022, S. 1509-1514, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2022%2Fcont%2Fnza.2022.1509.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2022-S-1509-N-1> (Abruf am 20.05.2024).
- Haber-Schilling, U./Rohrmann, M.: *Tarifvertrag 4.0 – Tarifvertrag und Digitalisierung*, in Betriebsberater, Heft 49/2017, S. 1., online verfügbar unter: [https://www.goethe-university-frankfurt.de/102169449/2017\\_12\\_04\\_BB\\_Tarifvertrag\\_4\\_0\\_Tarifpolitik\\_u\\_Digitalisierung\\_HS\\_RO.pdf](https://www.goethe-university-frankfurt.de/102169449/2017_12_04_BB_Tarifvertrag_4_0_Tarifpolitik_u_Digitalisierung_HS_RO.pdf) (Abruf am 24.05.2024).
- Heckelmann, M.: *Crowdworking – eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2/2022, S. 73-81, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2022%2Fcont%2Fnza.2022.73.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2022-S-73-N-1> (Abruf am 16.05.2024).
- Heise, D.: *Agile Arbeit, Scrum und Crowdworking – New Work außerhalb des Arbeitsrechts?*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Beilage, Heft 2/2019, S. 100-106, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza-beil%2F2019%2Fcont%2Fnza-beil.2019.100.1.htm&pos=8&hlwords=on> (Abruf am 17.05.2024).
- Kienbaum, F.: *New Work Pulse Check 2017*, 22.06.2017, online verfügbar unter: <https://www.kienbaum.com/de/blog/new-work-pulse-check/> (Abruf am 17.05.2024).

- Klein, T.: *Flexible Arbeitsregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und die Grenzen des Arbeitszeitrechts*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 7/2022, S.474-479, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2021%2Fcont%2Fnza.2021.474.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2021-S-474-N-1> (Abruf am 25.05.2024).
- Löw, H.-P./ Oldehaver, N.: *Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2/2024, S. 88-92, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2024%2Fcont%2Fnza.2024.88.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2024-S-88-N-1> (Abruf am 22.05.2024).
- Redaktion FD-ArbR: *New Work: Was Arbeitnehmer vom Chef erwarten*, in: Fachdienst Arbeitsrecht, Heft 1/2020, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fdarbr%2F2020%2Fcont%2Fdarbr.2020.424072.htm&pos=5&hlwords=on> (Abruf am 18.05.2024).
- Schönhöft, A./ Einfeldt, R.: *Desk Sharing – Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2/2022, S. 92-97, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2022%2Fcont%2Fnza.2022.92.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2022-S-92-N-1> (Abruf am 21.05.2024).
- Speck, P.: *Konzept für eine neue Arbeitswelt*, in: Personal, Heft 56/2004, S. 30-32, online verfügbar unter: <https://www.jstor.org/stable/24387154> (Abruf am 24.05.2024).
- Stiller, K.-P.: *Gestaltung der Arbeitswelt und Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Beilage, Heft 2/2017, S. 62-65, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza-beil%2F2017%2Fcont%2Fnza-beil.2017.62.1.htm&pos=3&hlwords=on> (Abruf am 17.05.2024).
- Stück, V.: *New Work – new rules? Ausgewählte arbeitsrechtliche Aspekte der Planung und Umsetzung moderner Bürokonzepte*, in: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 17/2018, S. 409-412, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Farbraktuell%2F2018%2Fcont%2Farbraktuell.2018.409.1.htm&pos=10&hlwords=on> (Abruf am 18.05.2024).
- Uhlig, N.: *Der Doppelcharakter von Tarifverträgen*, in: Juristische Ausbildung, Heft 8/2014, S. 765-771, online verfügbar unter: [https://ul.qucosa.de/landing-page/?tx\\_dlf\[id\]=https%3A%2F%2Ful.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A80327%2Fmets](https://ul.qucosa.de/landing-page/?tx_dlf[id]=https%3A%2F%2Ful.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A80327%2Fmets) (Abruf am 18.05.2024).
- Urban, N.: *Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten*, in: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 9/2022, S. 221-224, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Farbraktuell%2F2022%2Fcont%2Farbraktuell.2022.221.1.htm&pos=4&hlwords=on> (Abruf am 18.05.2024).
- Vogelsang, H./ Wensing, H.-H.: *Die Betriebsvereinbarung als probates Mittel zur Gestaltung von Homeoffice*, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 7/2023, S. 385-393, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F2023%2Fcont%2Fnza.2023.385.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2023-S-385-N-1> (Abruf am 16.05.2024).



Wank, R.: *Innovative Tarifpolitik*, in *Recht der Arbeit*, Heft 3/2020, S. 191-192, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Frda%2F2020%2Fcont%2Frda.2020.191.1.htm&pos=4&hlwords=on> (Abruf am 16.05.2024).

Welskop-Deffaa, E. M.: *Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0*, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Beilage*, Heft 2/2017, S. 60-32, online verfügbar unter: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza-beil%2F2017%2Fcont%2Fnza-beil.2017.60.1.htm&pos=5&hlwords=on> (Abruf am 17.05.2024).

#### Kommentare:

BeckOK ArbR/ Giesen, R.: *Tarifvertragsgesetz*, 68. Edition, München 2023, § 3, online verfügbar unter: [https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FBeckOKArbR\\_68%2FTVG%2Fcont%2FBECKOKARBR%2eTVG%2eP3%2egID%2egIII%2egl1%2ehtm](https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FBeckOKArbR_68%2FTVG%2Fcont%2FBECKOKARBR%2eTVG%2eP3%2egID%2egIII%2egl1%2ehtm) (Abruf am 18.05.2024).

Erfk/ Kiel, Heinrich: *Kündigungsschutzgesetz*, 24. Auflage, München 2024, § 23, online verfügbar unter: [https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fkomm%2Ferkkoarbr\\_24%2Fkschg%2Fcont%2Ferkkoarbr.kschg.p23.gl2.htm&pos=1&hlwords=on](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fkomm%2Ferkkoarbr_24%2Fkschg%2Fcont%2Ferkkoarbr.kschg.p23.gl2.htm&pos=1&hlwords=on) (Abruf am 21.05.2024).

Richardi BetrVG/Maschmann, Frank: *Betriebsverfassungsgesetz*, 17. Auflage, München 2022, §1, online verfügbar unter: [https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FRichardiBetrVGKO\\_17%2FBetrVG%2Fcont%2FRichardiBetrVGKO%2EBetrVG%2Ep1%2EglB%2EglIII%2Egl3%2Ehtm](https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FRichardiBetrVGKO_17%2FBetrVG%2Fcont%2FRichardiBetrVGKO%2EBetrVG%2Ep1%2EglB%2EglIII%2Egl3%2Ehtm) (Abruf am 24.05.2024).

#### Fachbücher:

Aeppli, J. et al.: *Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. Ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften*, Bad Heilbrunn 2016.

Bergmann, F.: *Neue Arbeit. Neue Kultur*, Freiburg 2020.

Dimartino, M.: *Kollektives Arbeitsrecht. Der Schnelleinstieg für Praktiker*, Wiesbaden 2019.

Geramanis, O./ Hutmacher, S.: *Identität in der modernen Arbeitswelt. Neue Konzepte für Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und Führung*, Wiesbaden 2018.

Helmold, M.: *New Work, transformatorische und virtuelle Führung. Was wir aus aktuellen Krisen lernen können*, Cham 2023.

Helmold, M. et al.: *New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz. Konzepte und Werkzeuge zu innovativer, agiler und moderner Führung*, Wiesbaden 2013.

Henning, C.: *Arbeit*, in: Höntzsch, F. (Hrsg.), *Mill. Handbuch. Leben-Werk-Wirkung*, Augsburg 2024, S. 235-240.

Jobst-Jürgens, V.: *New Work. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen – eine empirische Betrachtung*, Wiesbaden 2020.

Lang, K./Schaumburg, S.: *Handbuch Tarifvertrag: Geschichte - Praxis – Perspektiven*, Frankfurt 2022.

Redmann, B.: *Agiles Arbeiten im Unternehmen. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesetzliche Anforderungen*, Freiburg 2017.

- Schaub, G./Koch, U.: *Arbeitsrecht von A – Z*, 27. Auflage, München 2023, online verfügbar unter: [https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Flex%2Ffarbrlex\\_27%2Fcont%2Ffarbrlex.guenstigkeitsprinzip.htm&pos=2&hlwords=on](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Flex%2Ffarbrlex_27%2Fcont%2Ffarbrlex.guenstigkeitsprinzip.htm&pos=2&hlwords=on) und [https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Flex%2FArbRLex\\_27%2Fcont%2FArbRLex%2EBetriebsvereinbarung%2Ehtm](https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Flex%2FArbRLex_27%2Fcont%2FArbRLex%2EBetriebsvereinbarung%2Ehtm) (Abruf am 21.05.2024).
- Väth, M.: *Arbeit – die schönste Nebensache der Welt. Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert*, Offenbach 2016.
- Wüstner, K.: *Arbeitswelt und Organisation. Ein interdisziplinärer Ansatz*, Wiesbaden 2006.
- Sonstige:
- Absenger, N. et al.: *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik*, Hrsg. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf 2014, online verfügbar unter [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-005987](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005987) (Abruf am 24.05.2024).
- Bundesagentur für Arbeit: *Bestand an offenen Arbeitsstellen im Jahresdurchschnitt bis 2024*, 02.05.2024, in Statista – Das Statistik Portal, online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2903/umfrage/jahresdurchschnittswerte-des-bestands-an-offenen-arbeitsstellen/> (Abruf am 14.05.2024).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse*, Berlin 2005, online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf> (Abruf am 24.05.2024).
- Fulda, D. C./Lesch, H.: *Motive für Tarifbindung. Tariflöhne als Mittel zur Fachkräftesicherung?*, Hrsg. IW – Institut der deutschen Wirtschaft), Köln 2023, online verfügbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report\\_2023-Tarifbindung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Tarifbindung.pdf) (Abruf am 24.05.2024).
- Gries, C.-I. et al.: *Digitale Arbeitswelten im Mittelstand. Auswertung von Studien zu Arbeit 4.0*, Hrsg. Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH, Bad Honnef 2021, online verfügbar unter: <https://www.wik.org/veroeffentlichungen/veroeffentlichung/nr-475-digitale-arbeitswelten-im-mittelstand> (Abruf am 24.05.2024).
- Institut DGB-Index Gute Arbeit: *Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2023*, Berlin 2023, online verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++5d56994c-6390-11ee-b880-001a4a160123> (Abruf am 21.05.2024).
- Krause-Pilatus, A. et al.: *Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt*, Hrsg: IZA – Institute of Labor Economics, Bonn 2019, online verfügbar unter: <https://hdl.handle.net/10419/206733> (Abruf am 21.05.2024).
- Schermuly, C./Meifert, M.: *Ergebnisbericht zum New Work-Barometer 2023*, Berlin 2023, online verfügbar unter: [https://www.srh-berlin.de/fileadmin/Hochschule\\_Berlin/01\\_SEA\\_Landing\\_Pages/Business/Ergebnisbericht\\_zum\\_New\\_Work-Barometer\\_2023.pdf](https://www.srh-berlin.de/fileadmin/Hochschule_Berlin/01_SEA_Landing_Pages/Business/Ergebnisbericht_zum_New_Work-Barometer_2023.pdf) (Abruf am 21.05.2024).

Statistisches Bundesamt: Arbeitslose und Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen nach Gebietsstand, 04.01.2024, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Tabellen/lrarb001.html#242344> (Abruf am 16.05.2024).

Statistisches Bundesamt: Erwerbstätigenrechnung, 30.04.2024, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/inlaender-inlandskonzept.html> (Abruf am 16.05.2024).

Statistisches Bundesamt: Tarifbindung von Arbeitnehmern, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html#:~:text=Tarifbindung%20r%C3%BCckl%C3%A4ufig&text=Die%20Reichweite%20von%20Tarifvertr%C3%A4gen%20ist,An-teil%20um%2018%20Prozentpunkte%20gesunken> (Abruf am 26.05.2024).

## Entscheidungsverzeichnis

- BAG, Beschluss vom 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89,  
<https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fzeits%2Fnza%2F1990%2Fcont%2Fnza.1990.977.1.htm&pos=2> (Abruf am 17.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 29. Januar 1992 – 7 ABR 27/91,  
<https://beck-online.beck.de/Dokument?VPath=bib-data%2Fents%2Fbeckrs%2F1992%2Fcont%2Fbeckrs.1992.40457.htm&Readable-Type=Parallelfundstellen&HLWords=on&JumpType=SingleHit-Jump&JumpWords=BAG%252c%2BBeckRS%2B1992%252c%2B40457&Readable=Suche%2Bnach%2BGericht%253a%2BBundesarbeitsgericht%2Bund%2BFundstelle%253a%2BBeckRS%2B1992%2B%2B40457> (Abruf am 17.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 12. Januar 2005 – 5 AZR 364/04,  
<https://www.bag-urteil.com/12-01-2005-5-azr-364-04/> (Abruf am 17.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05,  
<https://beck-online.beck.de/Dokument?VPath=bib-data%2Fents%2Fbeckrs%2F2007%2Fcont%2Fbeckrs.2007.42435.htm&Readable-Type=Parallelfundstellen&HLWords=on&JumpType=SingleHit-Jump&JumpWords=BAG%252c%2BBeckRS%2B2007%252c%2B42435&Readable=Suche%2Bnach%2BGericht%253a%2BBundesarbeitsgericht%2Bund%2BFundstelle%253a%2BBeckRS%2B2007%2B%2B42435> (Abruf am 16.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 15. Oktober 2014 - 7 ABR 53/12,  
<https://beck-online.beck.de/Dokument?VPath=bib-data%2Fents%2Fbeckrs%2F2015%2Fcont%2Fbeckrs.2015.66563.htm&Readable-Type=Parallelfundstellen&HLWords=on&JumpType=SingleHit-Jump&JumpWords=BAG%252c%2BBeckRS%2B2015%252c%2B66563&Readable=Suche%2Bnach%2BGericht%253a%2BBundesarbeitsgericht%2Bund%2BFundstelle%253a%2BBeckRS%2B2015%2B%2B66563> (Abruf am 19.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2014 – 10 AZR 63/14,  
<https://openjur.de/u/776195.html> (Abruf am 19.05.2024).
- BAG, Beschluss vom 24. Mai 2018 - 2 AZR 54/18,  
<https://beck-online.beck.de/Dokument?VPath=bib-data%2Fents%2Fbeckrs%2F2018%2Fcont%2Fbeckrs.2018.24372.htm&Readable-Type=Parallelfundstellen&HLWords=on&JumpType=SingleHit-Jump&JumpWords=%28BAG%252c%2BBeckRS%2B2018%252c%2B24372%29%2B&Readable=Suche%2Bnach%2BGericht%253a%2BBundesarbeitsgericht%2Bund%2BFundstelle%253a%2BBeckRS%2B2018%2B%2B24372> (Abruf am 16.05.2024).

## Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe Dritter verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stelle, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen stammen, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit lag in gleicher oder ähnlicher Weise noch keiner Prüfungsbehörde vor und wurde bisher noch nicht veröffentlicht.

Leipzig, den 30. Mai 2024

Anna Schützenberger

Hochschule Merseburg (FH)  
University of Applied Science



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften  
Fachgebiet Arbeitsrecht

Bachelorarbeit zum Thema:

Die Gestaltung tarifvertraglicher Regelungen in Zeiten der modernen Arbeitswelt

Band II

vorgelegt bei  
Prof. Dr. Gerlind Marx

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Anja Haertlein

eingereicht von:

Anna Schützenberger

Abgabetermin: 30.05.2024

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Anhang.....</b>	<b>III</b>
--------------------	------------

# Anhang

Anlage 1 – Ausschnitt aus Excel Tabelle zum Vergleich der Tarifverträge innerhalb der Finanzbranche

Beispiel Unternehmen	Sächsische Aufbaubank - Förderbank -	Stadt- und Kreissparkasse Leipzig	Volksbank	Allianz Deutschland AG
Regelung im Tarifvertrag	Tarifvertrag für die öffentlichen Banken	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken	Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe
Entgeltregelungen	Tarifgruppen	<input checked="" type="checkbox"/> S.54	<input checked="" type="checkbox"/> S.27-30	<input checked="" type="checkbox"/> S.12-15
	Einstufung nach Berufsjahren	<input checked="" type="checkbox"/> S.21	<input checked="" type="checkbox"/> S.20	<input checked="" type="checkbox"/> S.15-16
	Tarifgehälter	<input checked="" type="checkbox"/> S.42-44	-	<input checked="" type="checkbox"/> S.1.9, 31
Arbeitszeit	Sozialablagen (z.B. Kinder)	<input type="checkbox"/> S.29-30	entfallen	<input type="checkbox"/> S.17
	leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung	<input checked="" type="checkbox"/> S.45-48	entfallen	<input checked="" type="checkbox"/> S.4
	Zulagen, Gehaltstarifvertrag	<input checked="" type="checkbox"/> S.49-51	möglich in DV Zielvereinbarung Sparkassensonderzahlung	<input checked="" type="checkbox"/> S.35-38, 98
Arbeitszeit/Arbeitschutz/Gesundheitsförderung	VL	<input checked="" type="checkbox"/> S.9	<input checked="" type="checkbox"/> S.30	<input checked="" type="checkbox"/> S.1
	wochenentliche Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/> S.9	<input checked="" type="checkbox"/> S.10	<input checked="" type="checkbox"/> S.24
	Enggeltfortzahlung	<input checked="" type="checkbox"/> S.27	<input checked="" type="checkbox"/> S.28	<input checked="" type="checkbox"/> S.22
Urlaub	Enggeltfortzahlung	<input checked="" type="checkbox"/> S.28	Aufstockung der Zahlung, die nach Enggeltfortzahlungsgesetz erforderlich wäre	Aufstockung der Zahlung, die nach Enggeltfortzahlungsgesetz erforderlich wäre
	Krankengeldanspruch	<input checked="" type="checkbox"/> S.31, 11	<input checked="" type="checkbox"/> S.29	<input checked="" type="checkbox"/> S.22
	regulärer Anspruch	<input checked="" type="checkbox"/> S.31, 11	gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit 30 Tage, dienstfrei 24.12. + 31.12.	gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit 30 Tage, 24.12. + 31.12, dienstfrei
Ablegung/Sozialleistungen	Zusatzurlaub	<input checked="" type="checkbox"/> S.33	<input type="checkbox"/> S.33, 11	<input checked="" type="checkbox"/> S.29
	Arbeitsfreier Tag vergütete Freistellung zur Gesundheitsvorsorge	<input checked="" type="checkbox"/> S.33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Freizeit, Geburt, Tod etc.	<input checked="" type="checkbox"/> S.33	Hochzeit, Geburt, Tod etc.	Hochzeit, Geburt, Tod etc.
Werte	Umsatzkauf	<input checked="" type="checkbox"/> S.36	<input checked="" type="checkbox"/> S.33	<input checked="" type="checkbox"/> S.33-34
	Entgeltumwandlung	<input checked="" type="checkbox"/> S.36	möglich durch anteiligen Verzicht auf SSZ zusätzliche Altersvorsorge (ZiV)	<input checked="" type="checkbox"/> S.32
	Langzeitrenten	<input checked="" type="checkbox"/> S.39	<input checked="" type="checkbox"/> S.32	<input checked="" type="checkbox"/> S.1
Flexibilität	tarifliche Vereinbarung vorhanden	<input checked="" type="checkbox"/> S.39	möglich in DV, derzeit keine vorhanden	Tarifvertrag Entgeltumwandlung
	Chancengleichheit Mann und Frau	<input checked="" type="checkbox"/> S.24	<input checked="" type="checkbox"/> S.16-17	BV und nur unter Gehaltsverzichts Sterbegeld
	Verrentbarkeit Familie und Beruf	<input checked="" type="checkbox"/> S.24	<input checked="" type="checkbox"/> S.31	<input checked="" type="checkbox"/> S.23
Flexibilität	frühere Rente	<input checked="" type="checkbox"/> S.62, 66	<input checked="" type="checkbox"/> S.13-14	<input checked="" type="checkbox"/> S.20
	Rationalisierungsschutz	<input checked="" type="checkbox"/> S.52	<input checked="" type="checkbox"/> S.14, S.90	<input checked="" type="checkbox"/> S.107-112
	Teilzeit	<input checked="" type="checkbox"/> S.10	bei Stellenbesetzung, Weiterbildung Rückkehr nach Elternzeit, Familienzeit in Bank, eigener Demografietarifvertrag	tarifliche Elternzeit Altersteilzeitvertrag
Flexibilität	flexible Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/> S.22	<input checked="" type="checkbox"/> S.80	<input checked="" type="checkbox"/> ab S.1
	Qualifizierung	<input checked="" type="checkbox"/> S.26	<input checked="" type="checkbox"/> S.72	<input checked="" type="checkbox"/> S.25
	mobiles Arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	<input checked="" type="checkbox"/> S.12	<input checked="" type="checkbox"/> S.27
Flexibilität	flexible Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> S.101
	Qualifizierung	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	ggf. Betriebsvereinbarung? Weiterbildungsangebote gemäß Internetrecherche vorhanden	<input checked="" type="checkbox"/> S.101
	mobiles Arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	keine Regelung, jedoch DV vorhanden techn. Ausstattung durch AG	<input checked="" type="checkbox"/> S.1-4
Flexibilität	flexible Arbeitszeit	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> S.1-4
	Qualifizierung	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	keine Regelung, jedoch DV vorhanden	<input checked="" type="checkbox"/> S.1-4
	mobiles Arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/> S.77-81	keine Regelung, jedoch DV vorhanden	<input checked="" type="checkbox"/> S.1-4



## Anlage 2 - Ausschnitt aus Excel Tabelle zum Vergleich der Tarifverträge außerhalb der Finanzbranche

Regelung im Tarifvertrag		Tarifvertrag Chemie Bund und Ost		Tarifvertrag für das Baugewerbe	
Entgeltregelungen	Tarifgruppen	Entgelttarifvertrag	S. 7 ff.	BRTV	S.9 f.
	Entlohnung nach Berufsjahren	Entgelttarifvertrag	S.18		
	Tarifgehälter	Tarifvertrag über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen	S.5 ff. S.2-4	BRTV	S.8 und 13
	Sozialzulagen (z.B. Kinder)				
	leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung	TEA	S.4-5		
	VL			BRTV	S.13
Arbeitszeit	wochenentliche Arbeitszeit	MTV	S.6	BRTV	S.5
Arbeitsschutz	Entgeltfortzahlung	MTV	S.23		
Gesundheitsförderung	Krankengeldzuschuss	MTV	S.24		
Urlaub	regulärer Anspruch	MTV	S.29	BRTV	S.6, 16 und 17
	Zusatzurlaub	MTV	S.6		
	Arbeitsbefreiung	MTV	S.21	BRTV	S.7
Altersvorsorge/ Sozialleistungen	Urlaubskauf				
	Entgeltumwandlung	TEA	S.8 ff.		
	Langzeitkonten	MTV	S.11 S. 8		
	finanzielle Leistungen	MTV, TV Pflegezusatzversicherung	S.26 alle Seiten	BRTV TZA Bau	S.20 alle Seiten
Werte	Chancengleichheit Mann und Frau			BRTV	S.12
	Vereinbarkeit Familie und Beruf	LepA-TV	S.1 ff.		
	frühere Rente	MTV TV Lebensarbeitszeit und Demografie	S.9, 11 S.10		
	Rationalisierungsschutzabkommen	MTV	S.31		
Flexibilität (Arbeitszeit, Sabbatical, Teilzeit, Weiterbildung)	Gleitzeit/flexibles Arbeiten	MTV	S.9	BRTV	S.5-6
	Teilzeit	TV über Teilzeitarbeit	alle Seiten		
	Qualifizierung	TV Lebensarbeitszeit und Demografie, TV Brücke Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg	S.4 ff. alle Seiten	BBTV	alle Seiten
	mobiles Arbeiten	TV moderne Arbeitswelt	S.6 ff.		
	<u>weitere Kriterien der modernen Arbeitswelt:</u>				
	Kurzarbeit	MTV	S.21		
	demografischer Wandel: Zukunftsbetrag für AN, 23% des mfl. Entgeltes	TV Lebensarbeitszeit und Demografie TV moderne Arbeitswelt	alle Seiten S.1 - 5		
	Urlaubs- und Lohnausgleichskasse			MTV	ab S.15



## II. Arbeitszeit

### § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen gerechnet) beträgt 39 Stunden\*. Ihre Verteilung auf die einzelnen Wochentage (z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit) ist unter Beachtung von § 87 BetrVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze betrieblich zu regeln.

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze ist zulässig, wenn innerhalb von 12 Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden\* erreicht wird; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten. Im Falle von Bündelungsmodellen entstandene Freizeitblöcke werden von Ausfallzeiten nicht berührt.

Notwendige Vor- und Nachrüstzeiten für Arbeitnehmer im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen sollen arbeitstäglich 1 Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats, in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgewichen werden.

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Von der gesetzlichen Ruhezeitbestimmung des § 5 Abs. 1 ArbZG kann betrieblich im Rahmen des § 7 ArbZG abgewichen werden.

Die Sonnabende sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Sonnabend ist zulässig.

\* 38 Stunden ab 1. Januar 2024.

2. Arbeitnehmer, die an Sonnabenden in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren beschäftigt werden, erhalten an anderen Tagen eine ihrer Sonnabendarbeitszeit gleiche Zeit zusammenhängend dienstfrei (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten). Das gleiche gilt in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

#### Protokollnotiz

Die mit Tarifvertrag vom 31.03.2022 vereinbarte Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde ab 01.01.2024 kann durch kollektive betriebliche Regelung auch in vollen Arbeitstagen umgesetzt werden.

Der Verweis in Ziff. 1 Abs. 6 auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Abs. 2a.

3. Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst fällt, wie es z. B. bei Kraftfahrern, Pförtnern, Hausmeistern und Wächtern der Fall sein kann, ist eine andere Regelung der Arbeitszeit zulässig. Sie darf jedoch 12 Stunden täglich bzw. 156 Stunden\*\* innerhalb 4 Wochen ausschließlich der Ruhepausen nicht überschreiten. Der Dienst am Steuer darf für Kraftfahrer nicht mehr als 8 Stunden täglich betragen.
4. Gleitende und variable Arbeitszeit kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Erfordernisse ermöglichen, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie persönlich bedingte Arbeitsunterbrechungen in Abstimmung variabel zu gestalten. Der Abrechnungszeitraum, der Ausgleich von Zeitguthaben (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten), der Zeitübertrag sowie dessen Ausgleich, auch soweit er aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden kann, sind betrieblich zu regeln.
5. Der Ausgleichszeitraum nach § 3 Arbeitszeitgesetz beträgt 12 Monate. Die gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.

\*\* 152 Stunden ab 1. Januar 2024.

### § 3 24. Dezember / 31. Dezember

1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).
2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Arbeitnehmer können für erforderliche Arbeiten – vorrangig Abschlussarbeiten – im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe.  
Geschäftsstellen dürfen im entsprechenden Umfang und so lange in Orten geöffnet werden, in denen im engeren Wettbewerb stehende öffentlich-rechtliche Sparkassen am 31. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

### III. Arbeitsentgelt

#### § 6 Tarifgruppen

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

##### Tarifgruppe 1

Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern, z. B.:

- Küchenhilfen

##### Tarifgruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine kurze Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Arbeitnehmer mit einfacher Tätigkeit
  - im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
  - in der Belegaufbereitung
  - in Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen
  - in Fachabteilungen (Sortierarbeiten)
  - im Kantinenbereich (z. B. Anrichten)
- Boten
- Pförtner
- Wächter

##### Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in Kontokorrent- und Sparabteilungen
- Geldzähler
- Geldboten mit Inkassovollmacht
- Arbeitnehmer für EDV-Hilfsmaschinen, Mikrofilm, Adressiermaschinen und Archivverfilmung
- Datentypistinnen/Codiererinnen
- Phonotypistinnen
- Fernschreiberinnen
- Telefonistinnen
- Registratoren

### § 9 Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigten stehen die Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlage jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitgeteilt werden. Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
3. Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; hierüber ist der Betriebs- bzw. Personalrat zu informieren.
4. Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies ggf. entsprechend aus.
5. Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitsvolumens ist mindestens 3 Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens 1 Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungs-

### § 9a Chancengleichheit, Familie und Beruf

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen. Dazu sollen unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und der Führungskräfte ermöglichen.

1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
2. Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
3. Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu 6 Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 1/2 Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.

Nimmt der Arbeitnehmer diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmervertretung ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.

Während der Familienphase sollten im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.

4. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats bleiben unberührt.

schaftsausschuss bzw., falls kein Wirtschaftsausschuss besteht, dem Betriebs-/Personalrat spätestens einen Monat vor Auszahlung der vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlung vorzulegen.

#### Protokollnotiz

Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass es sich bei den nachprüfbaren Kennziffern gem. Ziff. 4 Abs. 5 um Kennziffern handeln sollte, die Grundlage oder Bestandteil der Rechnungslegung/Bilanzierung bzw. des regelmäßigen Reporting sind, bzw. um sonstige betriebliche Kennziffern, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder des Unternehmensteiles widerspiegeln. Dabei können bei Bedarf für nähere Erläuterungen die im Hause tätigen Wirtschaftsprüfer hinzugezogen werden.

## § 11 (entfallen)

### § 11a Qualifizierungsgespräch

Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen einmal jährlich ein Gespräch, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht, insbesondere mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung.

Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser im Rahmen bestehender Weiterbildungsbudgets abgedeckt ist, vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die Durchführung einer geeigneten und angemessenen Qualifizierungsmaßnahme. Die Betriebsparteien werden aufgefordert, einen Prozess auf Unternehmens- oder Konzernebene zur einmal jährlichen Information über das Weiterbildungsbudget zu etablieren.





## § 12 Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss

1. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Der Arbeitgeber stockt diese Leistung um 20 Prozentpunkte, höchstens aber auf 100 % des laufenden Entgelts auf.

Bei der Entgeltfortzahlung bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

2. Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gem. Ziff. 1 erhalten Arbeitnehmer, wenn sie dem Betrieb mindestens 2 Jahre angehören, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (im Folgenden kurz „Krankengeldzuschuss“ genannt).
3. Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Arbeitnehmern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zu Grunde gelegt, bei nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
4. Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz. Davon sind die Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, die alsdann einzubehalten wären. Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, sind außerdem die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, vermindert um die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers, abzuziehen.  
Auf den Krankengeldzuschuss etwa entfallende Steuern sind von den Arbeitnehmern zu tragen.

5. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit
  - von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen,
  - von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen,
  - von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen,
  - von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen,
  - von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen,
  - von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.
6. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Krankengeldzuschusses an.
7. Der Krankengeldzuschuss ist nachträglich an den Gehaltszahlungsterminen fällig, jedoch sind den Arbeitnehmern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
8. Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
9. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alter oder Renten wegen Erwerbsminderung (evtl. auch auf Zeit) geltend gemacht werden kann. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung/teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss insoweit fort. Ist die gesetzliche Rente beantragt, aber noch nicht bewilligt, so ist der Krankengeldzuschuss bis zur Entscheidung über den Antrag mit der Maßgabe zu zahlen, dass er bei rückwirkender Rentenbewilligung insoweit zurückzuerstatten ist, als die Rente das bezogene Kranken- oder Übergangsgeld übersteigt.

### § 13 Besonderheiten

Den durchschnittlich mehr als 4 Stunden täglich an schwer zu bedienenden, die Arbeitskraft besonders beanspruchenden Büro- und Buchungsmaschinen sowie den in Tresor- und Heizungsanlagen beschäftigten Arbeitnehmern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu schaffen.



#### IV. Sozialzulagen

Die Kinderzulage des § 14 MTV entfällt ab 1. Januar 1996. Dazu ist folgende Besitzstandsregelung getroffen worden:

Arbeitnehmer/-innen, die am 31. Dezember 1995 Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gem. § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer/-innen, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gem. § 9a Ziff. 3 MTV befanden und nach deren Beendigung die Arbeit wieder aufgenommen haben. Der Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt.

Die vorstehende Besitzstandsregelung kann einzelvertraglich oder durch eine freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung nach folgenden Grundsätzen abgegolten werden:

Für Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis wird zur Errechnung der Abgeltungssumme der individuelle Anspruch auf Kinderzulage bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der maßgeblichen Kinder, höchstens aber bis zum voraussichtlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers, ermittelt und mit 6 % abgezinst (nachsüssige Verzinsung).

Für anspruchsberechtigte Kinder, die zum Abgeltungsstichtag das 18. Lebensjahr überschritten haben, wird je nach voraussichtlicher Anspruchsdauer eine Abgeltung für max. 2 Jahre geleistet.

Die Abgeltung von § 14 Ziff. 5c ist betrieblich gesondert zu regeln.

#### § 14 Kinderzulagen (bis 31.12.1995)

1. Neben den Mindestgehältern der Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) werden Kinderzulagen gezahlt.
2. Der Anspruch hierauf entsteht mit dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Zahlung erfüllt werden; er erlischt mit dem Ende desjenigen Monats, in dem die Voraussetzungen entfallen.

3. Die Kinderzulage beträgt

für 1 Kind	12,78 € monatlich,
für 2 und mehr Kinder	25,56 € monatlich
  
4. Die Kinderzulage erhalten:
  - a) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines ehelichen oder gesetzlich ebenso zu behandelnden unterhaltsberechtigten Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn ihre Jahreseinkünfte i. S. des Einkommensteuergesetzes höher sind als die ihres Ehegatten,
  - b) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines Stiefkindes oder nichtehelichen Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn die beizubehaltenden Zuwendungen von einem anderen Unterhaltsverpflichteten nicht mehr als 25 % über dem Regelbedarf gemäß § 1615f BGB in Verbindung mit der jeweiligen Regelunterhaltsverordnung liegen.
  
5. Die Kinderzulage wird gezahlt:
  - a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes,
  - b) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes, wenn es nachweislich noch die Schule besucht oder sich in der Berufsausbildung befindet; die Kinderzulage wird um die Zeit über das 25. Lebensjahr hinaus gezahlt, um die sich die Schul- oder Berufsausbildung durch die Ableistung des gesetzlichen Wehrdienstes oder Wehrersatzdienstes vor Vollendung des 25. Lebensjahres verzögert,
  - c) zeitlich unbegrenzt, wenn das Kind in Folge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig ist,
  - d) unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 4a Bundeskindergeldgesetz.



## V. Urlaub

### § 15 Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt. Er beträgt – unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen – 30 Arbeitstage. Als Arbeitstage gelten alle Werktage mit Ausnahme der Sonnabende.
2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr.
3. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Familienverhältnisse und der Schulferien erteilt werden. Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 3 Wochen umfasst.
5. Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu 5 Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.

3. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist ferner zu gewähren bei:
- eigener Eheschließung für 2 Arbeitstage,
  - Hochzeit der Kinder sowie der Kinder des Partners für 1 Arbeitstag,
  - Goldener Hochzeit der Eltern für 1 Arbeitstag,
  - Geburt des Kindes des Partners für 1 Arbeitstag,
  - Tod des Partners für 2 Arbeitstage,
  - Tod der Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern für 1 Arbeitstag,
  - Tod der Eltern oder der Kinder des Partners für 1 Arbeitstag,
  - Umzug (bei ungekünd. Dienstverh.) für 1 Arbeitstag,
  - Umzug aus dienstlichen Gründen für 2 Arbeitstage,
  - 25., 40., 50. Dienstjubiläum für 1 Arbeitstag.
  - Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen.

**Protokollnotiz**

Partner sind Eheleute, Lebenspartner nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft und Personen, die eine nichteheliche Lebensgemeinschaft, gleich ob verschieden- oder gleichgeschlechtlich, bilden. Für das Bestehen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft ist ein gemeinsamer Wohnsitz keine Voraussetzung; im Freistellungsfall ist in begründeten Fällen auf Verlangen des Arbeitgebers der Freistellungsanlass nachzuweisen.

Die Freistellungsregelung wird von den Tarifvertragsparteien so verstanden, dass in Abhängigkeit von den vom G-BA empfohlenen Untersuchungen bis zu einem Tag Freistellung oder mehr pro Kalenderjahr zu gewähren ist.

4. In den Fällen des § 45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

## VII. Umwandlung von Tarifleistungen

### § 18

1. Der Arbeitnehmer kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich möglicher Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. in Form der Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) umwandeln.

Für geldliche Ansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG. Für darüberhinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung sein.

2. Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung i. V. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.
3. Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung i. V. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen zum Zwecke nachhaltiger Mobilität umgewandelt werden.  
Die Betriebsparteien werden über eine mögliche finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers entscheiden (z. B. für Versicherungs-, Inspektions- oder Wartungsleistungen).



### Rahmenregelung zu Langzeitkonten

Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können Langzeitkonten (in Geld oder Zeit geführt) eingeführt werden, in die mit Zustimmung des Arbeitnehmers tarifliche Leistungen und/oder Freizeitansprüche sowie Urlaub von langzeiterkrankten Beschäftigten (180 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten beginnend mit dem ersten Tag der Zusammenhangserkrankung im Sinne des SGB V) eingestellt werden können. Für Zeit dürfen pro Kalenderjahr max. 195 Stunden (ggf. zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) eingestellt werden.

§§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) sowie 7e SGB IV (Insolvenzversicherung) sind zu beachten. Für den Fall, dass das Langzeitkonto in Geld geführt wird, ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch die Anlage in Fonds zulässig.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto erfolgt – mit Ausnahme von Störfällen – in Freizeit, spätestens im Zusammenhang mit dem altersbedingten Austritt des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben. Eine Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ist nur bei Störfällen gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV möglich.

Bei Störfällen soll das Guthaben, sofern die beteiligten Parteien zustimmen, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen oder in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, wird das Langzeitkonto, soweit es nicht in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird, unter Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften abgerechnet und an die Erben ausgezahlt.

Für den Zeitraum einer ärztlich attestierten Erkrankung wird die Freistellung längstens für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsfrist unterbrochen und das Guthaben auf dem Langzeitkonto insoweit nicht belastet. In dieser Zeit wird das Entgelt weiter gezahlt.

Der Anspruch auf Urlaub und sonstige tarifliche Leistungen bleibt von einer Freistellung unberührt. Betrieblich sind mindestens zu regeln:

- die Art der Leistungen, die eingestellt werden können
- Führen des Kontos in Zeit oder Geld



**Ab 1. Juli 2023**

Berufs- jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. - 2.	2.413	2.499	2.624	2.736	2.848				
im 3. - 4.	2.549	2.656	2.754	2.875	3.003	3.162			
im 5. - 6.	2.681	2.805	2.879	3.012	3.156	3.355	3.584		
im 7. - 8.	2.848	2.985	3.009	3.150	3.316	3.548	3.823	4.134	
im 9.			3.167	3.286	3.467	3.751	4.057	4.397	4.737
im 10.				3.423	3.625	3.950	4.296	4.662	5.035
im 11.					3.789	4.148	4.532	4.931	5.330

Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen.

- c) Die Tarifbeschäftigten erhalten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 300 EUR mit dem nächstmöglichen Gehaltslauf.  
 Voraussetzung dafür ist, dass am 31. März 2022 Anspruch auf Gehalt, Zuschuss zum Krankengeld gem. § 12 MTV und/oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 MuSchG besteht (Teilzeitkräftig anteilig).  
 Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu 6 Monaten sowie Auszubildende, Dual-Studierende, Werksstudenten und Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen bis einschließlich 30. Juni 2022 ausscheiden.



### TEIL III: TARIFVERTRAG ZUR LEISTUNGS- UND/ODER ERFOLGSORIENTIERTEN VARIABLEN VERGÜTUNG

in der ab 1. September 2006 geltenden Fassung

#### § 1 Geltungsbereich/Voraussetzungen

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag). Er gilt nicht für Auszubildende.

In Betrieben mit Betriebs-/Personalrat kann eine leistungs- und/oder erfolgsorientierte Vergütung durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) eingeführt werden. Die betriebliche Regelung kann sich auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter oder bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beziehen.

#### § 2 Grundmodell

##### 1. Variabilisierungsvolumen

Ein Teil der Jahres-Tarifgehälter (12 tarifliche Monatsgehälter ohne Zulagen / Zuschläge = Variabilisierungsbasis) kann durch eine betriebliche Regelung gem. § 1 Abs. 2, die auf individuellen und/oder teambezogenen Leistungs- und/oder Erfolgskriterien beruht, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen variabel ausgestaltet werden. Dieser Anteil (Variabilisierungsvolumen) beträgt max. 8 %.

Das Variabilisierungsvolumen kann auch in den ersten sechs Monaten des Folgejahres ausgezahlt werden.

##### 2. Dotierung/Ausschüttung

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung ist zu regeln, für welche Organisationseinheiten (grundsätzlich der Betrieb) das Budget zu einem festzulegenden Stichtag zu ermitteln und auszuschütten ist. Dabei sind Neueintritte, die individuelle Gehaltsentwicklung sowie Zeiten ohne Gehaltsanspruch entsprechend zu berücksichtigen. In Ausnahmefällen ist eine betriebs-



übergreifende Regelung durch den Gesamtbetriebsrat zulässig, wenn er gem. § 50 BetrVG für die Aufgabe der Ausgestaltung eines betriebsübergreifenden Budgets, der Festlegung der Kriterien für die Ausschüttung sowie der Bildung der Budgeteinheiten legitimiert ist (PersVG analog). Auch in diesem Fall sind die Budgeteinheiten grundsätzlich die Betriebe oder die nächsthöheren Organisationseinheiten.

Der Arbeitgeber stellt ein zusätzliches Budget zur Verfügung. Die für die Bemessung dieses Budgets anzuwendenden Kennziffern sind in den freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarungen für deren Laufzeit festzuschreiben, soweit nicht ein fester Arbeitgeberanteil vereinbart ist. Auf dieses Zusatzbudget sind die Regelungen dieses Tarifvertrages entsprechend anzuwenden. Übertarifliche Leistungen können einfließen. Für Arbeitnehmer, die durch Eigenkündigung ausgeschieden sind oder ausscheiden werden, erfolgt keine anteilige Aufstockung des zusätzlichen Budgets.

Das Gesamtbudget ist zu 100 % auszuschütten (Budget- und Auszahlungsgarantie). Ein- und Austritte erhalten die variable Vergütung anteilig. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

Der örtlich zuständige Betriebs-/Personalrat ist über die Höhe, die Verteilung und die vollständige Ausschüttung des Budgets zeitnah anhand entsprechender Unterlagen zu informieren.

### § 3 Basiserweiterung

Wird betrieblich von der Variabilisierung der Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 4 MTV kein Gebrauch gemacht, kann die Variabilisierungsbasis um den Anspruch auf Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 1 MTV ohne Zulagen/Zuschläge (tarifliche Jahresvergütung) erweitert werden. Das Variabilisierungsvolumen von 8 % bleibt unberührt. § 2 gilt entsprechend.



#### § 4 Verteilungsregeln

Betriebliche Systeme variabler Vergütung müssen regeln:

- Art, Anzahl und ggf. Gewichtung der Leistungs-/Erfolgskriterien
- Art der Verknüpfung von Leistung/Erfolg und der resultierenden Vergütung
- Kriterien für die Höhe des Zusatzbudgets gem. § 2 Ziff. 2 Abs. 2.

Leistung und Erfolg können über Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen ermittelt werden.

##### a) Zielvereinbarungen

Der Zielvereinbarungszeitraum beträgt in der Regel 12 Monate.

Pro Zielvereinbarungszeitraum sollen mehrere Ziele vereinbart werden. Dabei sind quantitative und qualitative Ziele möglich. Diese können unterschiedlich gewichtet werden.

Für die einzelnen Ziele können Zielerreichungsstufen vorgesehen werden. Die vereinbarten Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. Die Zielerreichung muss arbeitnehmerseitig beeinflussbar sein.

Die der variablen Vergütung zu Grunde liegenden Ziele sind für den Vergütungszeitraum schriftlich zu fixieren. Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Ziele bzw. Erfolgskriterien möglich, falls sich für die Zielvereinbarung maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben. Zielkorrekturen können nur einvernehmlich erfolgen.

Die jeweilige Zielerreichung ist auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festzustellen und auf Wunsch dem Arbeitnehmer zu erläutern. Zwischengespräche können betrieblich vorgesehen werden.

Die Ausschüttung muss die Zielerreichung im Rahmen des Budgets angemessen honorieren; eine individuelle Ausschüttung erfolgt auch unterhalb von 100 % Zielerreichung.

##### b) Leistungsbeurteilungen

Die Beurteilungskriterien (z. B. Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Kundenorientierung, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren Abstufung sind in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen. Die Kriterien können unterschiedlich gewichtet



werden. Es können nur solche Beurteilungskriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz wichtig, zutreffend und vom Arbeitnehmer beeinflussbar sind.

Die Leistungsbeurteilung erfolgt mindestens einmal im Jahr durch die zuständige Führungskraft auf der Basis der Aufgabenbeschreibung in einem dialogorientierten Gespräch. In diesem Gespräch wird der Beurteilungsentwurf besprochen, von der Führungskraft begründet und entschieden.

#### c) Konfliktregelung

Die freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung muss eine Regelung über die Beilegung von Konflikten zwischen den Betriebsparteien sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die vorgesehenen Ziele und deren Erreichung bzw. das Ergebnis der Leistungsbeurteilung enthalten.

### § 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 / 8. Juli 2004 / 1. September 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2007, gekündigt werden.

#### Protokollnotizen

1. Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass vor der betrieblichen Einführung eines variablen Vergütungssystems im angemessenen Umfang betriebliche Schulungen erfolgen, um Führungskräfte und Mitarbeiter mit den betrieblichen Regelungen zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung vertraut zu machen.
2. Das Ergebnis der Leistungsbeurteilung oder der Zielfeststellung (z. B. Prozent-/Punktwert) darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Unberührt davon bleibt die Möglichkeit, arbeitsrechtliche Maßnahmen mit Sachverhalten zu begründen, die auch bei der Leistungsbeurteilung bzw. Zielvereinbarung berücksichtigt wurden.
3. Die Tarifparteien werden das derzeitige Variabilisierungsvolumen gem. § 2 Ziff. 1 in den nachfolgenden Tarifverhandlungen im Rahmen der ab April 2002 vereinbarten linearen Erhöhungen auf 8 % ausweiten. Damit ist das Variabilisierungsziel dieses Tarifvertrages erreicht.



## TEIL IV: VERMÖGENSBILDUNGS-TARIF

Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz in der ab 22. April 2009 geltenden Fassung

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der des Teiles I (Manteltarifvertrag – MTV).

### § 2 Höhe der Leistungen

Die Arbeitnehmer und Auszubildenden – im Folgenden kurz „Arbeitnehmer“ genannt – erhalten für jeden Kalendermonat, für den sie mindestens 15 Kalendertage Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss gem. § 12 MTV haben, 40,- € monatlich als Leistungen i. S. des 5. Vermögensbildungsgesetzes i. d. F. vom 21.12.1993 (VermBG). Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer findet § 9 Ziff. 1 MTV entsprechende Anwendung.

Der Anspruch auf 40,- € besteht auch, wenn die Arbeitnehmer und Auszubildenden diesen zum Aufbau einer staatlich geförderten privaten Altersversorgung gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG („Riester-Rente“) einsetzen oder für ein vom Arbeitgeber angebotenes Vermögensbildungsmodell verwenden, auch wenn es staatlich nicht gefördert wird, der Arbeitgeber es jedoch als Vermögensbildung im Sinne dieser Vorschrift anerkennt.

Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag ist insoweit ausgeschlossen, als Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten oder zu beanspruchen haben.

### § 3 Fälligkeit der Leistungen

Statt monatlicher Fälligkeit kann betrieblich die Fälligkeit der Leistungen für das 1. Halbjahr auf den 31. März und für das 2. Halbjahr auf den 30. September oder für das ganze Kalenderjahr auf den 30. Juni vereinbart werden.

Ergibt sich nachträglich, dass Arbeitnehmern die Leistungen nicht in der geleisteten Höhe zustehen, so stellen die darüber hinausgehenden Beträge Gehaltsvorauszahlungen dar, die verrechnet werden können.

### § 4 Anlageart

Die Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, welche nach dem Vermögensbildungsgesetz zulässige Art der Anlage der Leistungen sie wünschen und die Stelle nebst Konto-Nr. zu bezeichnen, an die sie abgeführt werden soll. Unterbleibt die Mitteilung, so erlöschen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag für das laufende Kalenderjahr am 15. Dezember.

Für die tariflich vereinbarten Leistungen und die gem. § 11 VermBG angelegten Teile des Arbeitslohnes sollen die Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen. Eine zweite Anlageart kann gewählt werden, wenn es sich bei einer Anlageart um eine der in § 2 Abs. 1 Nr. 1–3, Abs. 2–4 VermBG aufgeführten Anlagearten handelt. Die für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

### § 5 Unterrichtung und Anlagewahl

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder über die Möglichkeiten der Anlage der Leistungen nach § 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gem. § 12 VermBG entgegenzuwirken.



### § 6 Berücksichtigung bei anderen Leistungen

Bei der Berechnung der Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsvergütungen gem. § 5 MTV, der Sonderzahlungen gem. § 10 MTV, des Krankengeldzuschusses gem. § 12 MTV, der Jahreseinkünfte gem. § 14 Ziff. 4 MTV und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz bleiben tarifliche Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz außer Betracht.

### § 7 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1985 / 1. März 1986 / 15. November 1989 / 1. April 1992 / 1. Januar 1995 / 1. Januar 2000 / 22. Mai 2001 / 22. April 2009 in Kraft.



## TEIL V: RATIONALISIERUNGSSCHUTZABKOMMEN

### Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) in der ab 10. Juni 2010 geltenden Fassung

Das Bankgewerbe hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Diese Veränderungen haben eine Weiterentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens von 1983 erforderlich gemacht.

#### § 1 Geltungsbereich

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

#### § 2 Allgemeine Grundsätze

Die Vertragsparteien bejahen die wirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen. Diese haben sowohl den wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen als auch den sozialen Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

#### § 3 Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen i. S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation (auch Schließung von Standorten/Betriebsstätten) zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

#### § 4 Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung

Der Arbeitgeber hat den Betriebs- bzw. Personalrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen i. S. von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen, Umschulungen/Fortbildungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, dass das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- bzw. Personalvertretung bleiben unberührt.

## TEIL VI: VORRUHESTANDS-TARIFVERTRAG

Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung in der ab 6. Juni 2012 geltenden Fassung

### § 1 Geltungsbereich

Der Vorruhestands-Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

### § 2 Anspruchsvoraussetzungen

1. Arbeitnehmer mit einer mindestens 10-jährigen Betriebszugehörigkeit haben für 1 Jahr, mit einer mindestens 20-jährigen Betriebszugehörigkeit für 2 Jahre vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, sofern ihr Arbeitsverhältnis durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Zwecke der Inanspruchnahme von Vorruhestandsgeld beendet ist.
2. Der Arbeitnehmer hat das Anliegen 9 Monate vor dem gewünschten Beendigungstermin anzukündigen.
3. Der Betriebs-/Personalrat ist von der Vereinbarung der vorgezogenen freiwilligen Pensionierung zu informieren.
4. Für die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats bei der Wiederbesetzung freiwerdender Arbeitsplätze gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
5. Der Anspruch nach Ziff. 1 entsteht letztmalig am 30. April 2014. Ansprüche auf vorzeitige Pensionierung, die bis zum 30. April 2014 entstanden sind, können bis zum Auslaufen des Vorruhestands-Tarifvertrages geltend gemacht werden.

## TEIL VII: ALTERSTEILZEIT-TARIFVERTRAG

in der ab 10. Juni 2010 geltenden Fassung

### § 1

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

### § 2

Für den Fall, dass der Arbeitgeber Altersteilzeitverträge auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließt, ist im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit eine Blockbildung gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 Altersteilzeitgesetz zulässig. Im Übrigen kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auch alle anderen Formen der Arbeitszeitverteilung vereinbaren, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist eine Vereinbarung gem. § 17 Ziff. 4 Satz 2 MTV zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.

### § 3

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung vorzeitig durch Tod, haben die Erben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Altersteilzeitvergütung und dem Entgelt für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung, das ohne Eintritt in die Altersteilzeit angefallen wäre. Vergütungen gem. § 5 MTV bleiben dabei außer Ansatz.

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung in der Freistellungsphase vorzeitig in Folge voller Erwerbsminderung, so erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses eine etwaige Differenz zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsbezügen (inkl. BVV) und der fiktiven Altersteilzeitvergütung.



## TEIL IX: MOBILES ARBEITEN

Tarifvertrag über mobiles Arbeiten in der ab 1. April 2022 geltenden Fassung

Die Tarifvertragsparteien schließen für die Beschäftigten, die dem Geltungsbereich des jeweils für die öffentlichen Banken geltenden Manteltarifvertrags unterfallen, folgende Vereinbarungen ab:

### Präambel

Technologische Entwicklungen haben zu einer Digitalisierung der Arbeitswelt geführt und verändern diese stetig weiter. Dies wirkt sich auf die Arbeitsorganisation in der Bankenbranche und die Erwartungen der Beschäftigten und der Arbeitgeberseite an moderne Arbeitsformen aus.

Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, diesen Veränderungen durch Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im privaten und betrieblichen Interesse sowie einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Die Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, arbeits- und tarifvertraglichen sowie betrieblichen Bestimmungen verstärkt eigenverantwortlich ortsungebunden arbeiten können.

### § 1 Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst sämtliche arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die innerhalb Deutschlands und außerhalb der Betriebsstätte ausgeübt werden und nicht unter § 1 Abs. 4 ArbStättV fallen (Telearbeitsplätze).

### § 2 Recht auf mobiles Arbeiten und Ausnahmeregelungen

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für die Beschäftigten ein Recht auf mobiles Arbeiten von bis zu 40 % der wöchentlichen tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglichen Arbeitszeit. Die Arbeitgeberseite ist berechtigt, bestimmte Personengruppen ständig oder vorübergehend vom mobilen Arbeiten auszunehmen, sofern durch mobiles Arbeiten die Funktion

der Beschäftigten nicht ausgeübt werden kann oder zumindest erschwert wird (beispielsweise Fahrer, Beschäftigte im Außendienst, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Probezeit oder während Einarbeitungsphasen, Auszubildende, (dual) Studierende).

Das mobile Arbeiten darf betrieblichen Abläufen nicht entgegenstehen.  
Die Tätigkeit und Funktion muss für das mobile Arbeiten geeignet sein.  
Dabei muss die Tätigkeit und Funktion ortonabhängig ausgeübt werden können.

Das mobile Arbeiten kann insbesondere abgelehnt werden, wenn Folgendes entgegensteht:

- die Funktion oder Tätigkeit sind nach ihrer Art ungeeignet
- der Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- datenschutzrechtliche Erfordernisse
- technische Bedingungen
- Sicherheitsbedingungen
- aufsichtsrechtliche Anforderungen

Das Recht auf mobiles Arbeiten kann darüber hinaus abgelehnt werden, wenn Hinderungsgründe in der Person der Beschäftigten (beispielsweise Unzuverlässigkeit oder eine Abmahnung begründendes Verhalten) bestehen.

Der Arbeitgeber hat die Gründe für eine Ablehnung oder Beendigung auf Verlangen in Textform zu erläutern. Die Ablehnung und Beendigung des Rechts auf mobiles Arbeiten darf nicht willkürlich erfolgen oder auf sachfremde Erwägungen gestützt werden.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, vereinbartes mobiles Arbeiten vorübergehend zu unterbrechen, wenn die physische Anwesenheit der Beschäftigten erforderlich ist (beispielsweise für wichtige Teambesprechungen, Schulungsveranstaltungen, Notsituationen).

Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.



### § 3 Freiwilligkeit

Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist für die Beschäftigten grundsätzlich freiwillig. In Notfällen, beispielsweise einer epidemischen Lage, Naturkatastrophen oder anderen vergleichbaren Gefahrensituationen, kann der Arbeitgeber mobiles Arbeiten anbieten, wobei die Beschäftigten dieses Angebot anzunehmen haben, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Bestehende Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

### § 4 Arbeitszeit im mobilen Arbeiten

Die gesetzlichen, tariflichen, arbeitsvertraglichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen sind auch beim mobilen Arbeiten einzuhalten.

### § 5 Arbeitszeiterfassung

Mobiles Arbeiten wird im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen erfasst.

### § 6 Technische Ausstattung

Die Betriebsparteien werden die technische Ausstattung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene regeln.

### § 7 Gewerkschaftliche Informationen

Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Angestellten bei mobiler Arbeit, gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen, stellt der Arbeitgeber im Rahmen seiner digitalen Kommunikationskanäle sicher, dass die Beschäftigten über die Angebote der Gewerkschaft informiert werden (beispielsweise durch Verlinkung im Intranet auf die Webseite der Gewerkschaft).

Im Falle eines Arbeitskampfes ruht diese Verpflichtung.

### § 8 Sicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber unterweist mobil arbeitende Beschäftigte gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG in angemessenem Umfang über Sicherheit und Gesundheitsschutz vor erstmaliger Aufnahme des mobilen Arbeitens.

### § 9 Datenschutz und Datensicherheit

Die Bestimmungen der betrieblichen Datenschutzrichtlinien in Verbindung mit gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sind einzuhalten.

Der Arbeitgeber ergreift die bei der Einführung von mobilem Arbeiten erforderlichen Datenschutzmaßnahmen. Die Beschäftigten schützen die Daten bzw. ihre Arbeitsmittel vor unbefugtem Zugriff und Nutzung Dritter.

Die Beschäftigten werden durch den Arbeitgeber in geeigneter Weise über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen sowie deren Änderungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit informiert.

Eine technische Überwachung der Beschäftigten findet während des mobilen Arbeitens nur im Rahmen zwingender gesetzlicher oder regulatorischer Vorgaben statt.

Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

## § 10 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. April 2022 in Kraft.

Günstigere gesetzliche Regelungen haben Vorrang vor den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

Die Betriebsparteien können durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für die Beschäftigten günstigere, ergänzende und/ oder weitergehende Regelungen vereinbaren.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024.

Die Nachwirkung dieses Tarifvertrages wird ausgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, die Erfahrungen der Beschäftigten und Unternehmen mit dem mobilen Arbeiten miteinander auszuwerten und rechtzeitig vor Auslaufen des Tarifvertrages über eine Weiterführung und Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen zum mobilen Arbeiten zu verhandeln.

### Protokollnotiz

Gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung und zu Störfällen gelten auch für das mobile Arbeiten.



## Anlage 4 – Auszug aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen

einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 5 [nicht besetzt]

### § 5.1 Qualifizierung<sup>4</sup>

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Sparkassen, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden kann. <sup>2</sup>Das Angebot kann durch einvernehmliche Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
  - d) die Einarbeitung bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- <sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

---

<sup>4</sup> Entspricht § 47 BT-S.

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

## **Abschnitt II      Arbeitszeit**

### **§ 6      Regelmäßige Arbeitszeit**

gültig bis 31. Dezember 2022

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- a) [nicht besetzt]
  - b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich: im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich,
    - ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich und
    - ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.
- <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

gültig ab 1. Januar 2023

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

(3) [nicht besetzt]

**Protokollerklärung zu § 9:**

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

**§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

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

### **Protokollklärung zu Abschnitt II:**

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleizeitregelungen bleiben unberührt.

## **Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **Änderungen in Überschrift Abschnitt III:**

Überschrift i. d. F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

## **§ 12 Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Die Beschäftigten erhalten zwischen dem 1. September 2020 und dem 30. November 2022 abweichend von Absatz 2 ein Entgelt nach der Anlage Sparkassen - Anlage A zu § 15 TVöD.<sup>8</sup>

- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

#### **Änderungen in § 15:**

PE Nr. 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

PE Nr. 3 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.04.2008

PEen Nr. 2 und 3 wurden gem. Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 mit Wirkung vom 01.01.2010 aufgehoben; Abs. 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 2 vom 27.07.2009 – Inkrafttreten: 01.01.2010

Die Überschrift der PE zu § 15 Abs. 1 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 mit Wirkung vom 01.01.2010 gestrichen

PE zu Abs. 2 inkl. FN (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020; FN-Nummerierung wird entsprechend angepasst; PE inkl. FN wird zum 01.12.2022 wieder aufgehoben

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

---

<sup>8</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 40a BT-S.

#### **Protokollerklärung zu den Absätzen 4 und 4a:**

<sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4 oder 4a die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die / der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die / der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4 oder 4a dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

#### **Änderungen in § 17:**

Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008  
Abs. 4 Satz 3 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008, die bisherigen Sätze 3 bis 5 werden die Sätze 4 bis 6, neuer Satz 6 geändert (Angabe „Satz 4“ ersetzt durch Angabe „Satz 5“)  
PE zu Satz 3 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008  
Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 3 vom 27.02.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010  
PE zu § 17 Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 4 vom 08.12.2010 – Inkrafttreten: 01.01.2010  
Abs. 4 Satz 2 und PE zu Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31.03.2012 – Inkrafttreten: 01.03.2012  
Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 01.04.2014 – Inkrafttreten: 01.03.2014  
Abs. 4 Satz 2 i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016  
Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017; PE zu Abs. 4 Satz 3 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 mit Wirkung vom 01.01.2017 gestrichen; Abs. 4 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.02.2017; Abs. 4 i.d. Neufassung, PN zu Abs. 4 Satz 2 gestrichen und Abs. 4a (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2017  
Abs. 4 Satz 3 wird gem. Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18.04.2018 mit Wirkung zum 01.04.2019 gestrichen; die bisherigen Sätze 4 und 5 werden zu den Sätzen 3 und 4; Satz 3 wird redaktionell neu angepasst  
Abs. 4 Satz 3 letzter Halbsatz (neu); PE zu Abs. 4 und 4a (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 30.08.2019 – Inkrafttreten: 01.01.2020  
Abs. 3 Satz 1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

### **§ 17.1 Entgelt für Auszubildende<sup>10</sup>**

Die unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) vom 13. September 2005 fallenden Auszubildenden der Sparkassen erhalten im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr das nach dem TVAöD maßgebende Ausbildungsentgelt für das zweite, dritte bzw. vierte Ausbildungsjahr.

### **§ 18 [nicht besetzt]<sup>11</sup>**

#### **§ 18.1 Grundsätze für leistungs- und erfolgsorientierte variable Entgelte<sup>12</sup>**

- (1) <sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung (befristet, unter Ausschluss der Nachwirkung) können individuelle und/oder teambezogene leistungs- und/oder erfolgsorientierte Prämien und/oder Zulagen als betriebliche Systeme eingeführt werden. <sup>2</sup>Bemessungsmethoden sind die Zielvereinbarung (§ 18.2) und die systematische Leistungsbewertung (§ 18.3).
- (2) Bei der Entwicklung, Einführung und dem Controlling der betrieblichen Systeme (Kriterien und Verfahren einschl. Weiterentwicklung/Plausibilitätsprüfung) nach

<sup>10</sup> Entspricht § 48 BT-S.

<sup>11</sup> Die Beschäftigten in Sparkassen sind von § 18 AT ausgenommen, Protokollerklärung Nr. 4 zu § 18 AT.

<sup>12</sup> Entspricht § 41 BT-S.

Absatz 1 und § 18.4 wirkt ein Gemeinsamer Ausschuss mit, dessen Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat aus dem Betrieb benannt werden.

- (3) <sup>1</sup>Der Gemeinsame Ausschuss ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Gemeinsamen Ausschusses darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll. <sup>3</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

### **§ 18.2 Zielvereinbarung<sup>13</sup>**

- (1) <sup>1</sup>In Zielvereinbarungen legen Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam für einen bestimmten Zeitraum die anzustrebenden Ergebnisse fest, welche insbesondere mit Leistungsprämien honoriert werden. <sup>2</sup>Pro Zielvereinbarungszeitraum sollten mehrere Ziele vereinbart werden. <sup>3</sup>Quantitative und qualitative Ziele sind möglich. <sup>4</sup>Sie können unterschiedlich gewichtet werden. <sup>5</sup>Für einzelne Ziele können Zielerreichungsstufen festgelegt werden. <sup>6</sup>Die Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. <sup>7</sup>Die Erfüllung der Ziele muss in der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit möglich sein.
- (2) Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Zielvereinbarung einvernehmlich dann möglich, wenn sich maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben.
- (3) <sup>1</sup>Die jeweilige Zielerreichung wird auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt und auf Wunsch den Beschäftigten erläutert. <sup>2</sup>Die Feststellung, dass Ziele nicht erreicht wurden, darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. <sup>3</sup>Umgekehrt schließt die Teilnahme an einer Zielvereinbarung arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht aus.

### **§ 18.3 Systematische Leistungsbewertung<sup>14</sup>**

- (1) Die Leistungsbewertung knüpft im Rahmen eines Systems an konkrete Tatsachen und Verhaltensweisen an; sie begründet insbesondere Leistungszulagen.
- (2) <sup>1</sup>Bewertungskriterien (z.B. Arbeitsquantität, Arbeitsqualität, Kundenorientierung, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren ggf. unterschiedlich gewichtete Abstufung werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Es können nur Kriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz relevant und von der/dem Beschäftigten beeinflussbar sind. <sup>3</sup>Die Leistungsbewertung nimmt die zuständige Führungskraft vor. <sup>4</sup>Der Bewertungsentwurf wird mit der/dem Beschäftigten besprochen, von der Führungskraft begründet und entschieden.

---

<sup>13</sup> Entspricht § 42 BT-S.

<sup>14</sup> Entspricht § 43 BT-S.

## § 18.4 Sparkassensonderzahlung<sup>15</sup>

(1) <sup>1</sup>Bankspezifisch Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung (SSZ). <sup>2</sup>Sie besteht aus einem garantierten und einem variablen Anteil. <sup>3</sup>Der garantierte Anteil in Höhe eines Monatstabellenentgelts bis zum Kalenderjahr 2016 und in Höhe von 96 v.H. eines Monatstabellenentgelts ab dem Kalenderjahr 2017 steht jedem Beschäftigten zu. <sup>4</sup>Der variable Anteil ist individuell-leistungsbezogen und unternehmenserfolgsbezogen. <sup>5</sup>Er bestimmt sich nach den Absätzen 3 und 4. <sup>6</sup>Alle ausgezahlten Anteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

<sup>7</sup>Voraussetzung für die SSZ ist, dass der Beschäftigte am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht.

<sup>8</sup>Die SSZ vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 26) haben. <sup>9</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

### Protokollerklärungen zu § 18.4 Abs. 1:

1. <sup>1</sup>Bankspezifisch Beschäftigte im Sinne von § 18.4 Abs. 1 Satz 1 sind Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1. <sup>2</sup>Die übrigen Beschäftigten haben Anspruch auf den garantierten Anteil der SSZ gemäß Absatz 1 Sätze 2 und 3; eigene leistungsdifferenzierende Systeme für diese Beschäftigten sind nicht ausgeschlossen.
2. Der variable Anteil der SSZ wird abhängig von der Ausweitung der Leistungsbezahlung im TVöD – Allgemeiner Teil – wie folgt wachsen (Grundlage: 14 Monatstabellenentgelte pro Jahr):
  - a) Solange bis der Zuwachs der Variabilität in der SSZ 1,36 v. H. (= 8,5 v. H. insgesamt) nicht erreicht, wird dieser dem individuell-leistungsbezogenen Anteil der SSZ zugeschlagen.
  - b) Hat der Zuwachs 1,36 v. H. erreicht, werden darüber hinaus gehende Zuwächse jeweils zur Hälfte dem garantierten Anteil und zur Hälfte dem variablen Anteil zugeordnet ( $\frac{1}{4}$  individuell-leistungsbezogen,  $\frac{1}{4}$  unternehmenserfolgsbezogen).
  - c) Eine ggf. andere Verteilung der Anteile bleibt späteren Tarifverhandlungen vorbehalten.
3. – aufgehoben –

---

<sup>15</sup> Entspricht § 44 BT-S.



- (4) <sup>1</sup>Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerungszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.
- (5) <sup>1</sup>Die Zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. <sup>2</sup>[nicht besetzt]

**Änderungen in § 19:**

Abs. 4 Satz 2 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

## **§ 20 [nicht besetzt]<sup>16</sup>**

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, die Sparkassensonderzahlung<sup>17</sup> sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

**Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:**

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
- <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
- <sup>1</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. <sup>2</sup>Der Erhöhungssatz beträgt für

<sup>16</sup> Beschäftigte in Sparkassen sind von der Jahressonderzahlung ausgenommen; für sie gilt die Sparkassensonderzahlung (§§ 18.1 bis 18.4); vgl. § 44 Abs. 7 BT-S.

<sup>17</sup> Sparkassensonderzahlung (§ 18.4) anstelle der Jahressonderzahlung (§ 20 AT).

- vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
- vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und
- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.

**Änderungen in § 21:**

Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008 („§ 23“ wurde durch „§ 23 Abs. 2 und 3“ ersetzt)

Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008 („Überstunden“ wurde ersetzt durch „Überstunden und Mehrarbeit“)

PE Nr. 2 Satz 4 und PE Nr. 3 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017; die bisherige PE Nr. 3 wird zu Nr. 4

PE Nr. 4 Satz 2 (neu) i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018; der bisherige einzige Satz wird zu Nr. 1

PE Nr. 2 Satz 4 wird gem. Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 30.08.2019 mit Wirkung zum 01.01.2020 aufgehoben

## **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

**Änderungen in § 22:**

Abs. 2 Satz 2 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.01.2008

Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 2 Satz 4 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

Abs. 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008 (Satz 3 neu, bisherige Sätze 3 und 4 werden zu 4 und 5)

Abs. 4 Satz 4 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 17.07.2017 – Inkrafttreten: 01.04.2017

## § 23 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 40,- Euro<sup>18</sup>. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist

---

<sup>18</sup> Betrag entspricht § 49 Abs. 1 Satz 2 BT-S.

die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>7</sup>Die Sätze 1 bis 6 gelten auch für die Auszubildenden.<sup>19</sup>

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350,- Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500,- Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. <sup>4</sup>Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(3.1) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.<sup>20</sup>

#### **Änderungen in § 23:**

Abs. 3.1 und Fußnote Ziffer 18 (neu) gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

PE zu Abs. 1 wurde gem. Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 24.11.2016 mit Wirkung vom 01.03.2017 gestrichen

FN zu Abs. 3.1 i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

## **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### **Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

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

---

<sup>19</sup> Entspricht § 49 Abs. 2 BT-S.

<sup>20</sup> Entspricht § 50 Abs. 1 BT-S.

2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

**Anderungen in § 24:**

Satz 3 (neu), bisheriger Satz 3 wird Satz 4 und im neuen Satz 4 wird Komma hinter „§ 21“ gestrichen – gem. Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 31.03.2008 – Inkrafttreten: 01.07.2008

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1 Satz 2:<sup>21</sup>

1. Unbeschadet der bestehenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen zum Erholungsurlaub erhöht sich der tarifliche Urlaubsanspruch für Beschäftigte, die Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung nach § 18.4 haben, bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage
  - ab dem Kalenderjahr 2021 um einen zusätzlichen Arbeitstag und
  - ab dem Kalenderjahr 2022 um einen weiteren zusätzlichen Arbeitstag.
2. <sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann der Urlaubsanspruch nach Nr. 1 ab dem Kalenderjahr 2021 erhöht werden, wobei für jeden zusätzlichen Urlaubstag eine Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung (§ 18.4 Abs. 1 Satz 3) um 7 Prozentpunkte erfolgt. <sup>2</sup>Die Summe der zusätzlichen Urlaubstage gemäß Nr. 1 und der durch die einvernehmliche Dienstvereinbarung vereinbarten zusätzlichen Urlaubstage darf (bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage) maximal vier betragen. <sup>3</sup>Bestehende Dienstvereinbarungen bleiben davon unberührt.
3. Die Werte des § 27 Abs. 4 Satz 2 bis 4 werden entsprechend erhöht.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

---

<sup>21</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 50a BT-S.

## § 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## § 29 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |   |  |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | ein Arbeitstag,  |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils   | zwei Arbeitstage,  |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | ein Arbeitstag,  |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | ein Arbeitstag,  |
| e) schwere Erkrankung   |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt   | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,  |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die

durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### **§ 35 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abchnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge**

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
- a) Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,
  - b) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,
  - c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,
  - d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,
  - e) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Januar 2010,
  - f) [nicht besetzt]
  - g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Eumw/VKA) vom 18. Februar 2003,
  - h) [nicht besetzt].



## **Teil A                    Allgemeiner Teil**

### **I.                    Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

#### **1.                    Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)**

##### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,
- Servierer/innen,
- Hausarbeiter/innen,
- Hausgehilfe/Hausgehilfin,
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

#### **2.                    Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)**

##### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

**(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. \*Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)**

##### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

**Anlage A      Tabelle TV&D-S**  
**gültig ab 1. Dezember 2022**

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
16	6.017,08	6.968,22	6.738,77	6.268,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,80	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.328,90	5.822,30	6.088,52
12	3.782,81	4.142,50	4.697,70	5.102,97	5.696,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.483,89
10	3.482,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,38
9c	3.380,37	3.640,83	3.813,20	4.205,58	4.522,18	4.748,35
9b	3.180,84	3.415,70	3.653,00	3.998,95	4.257,27	4.588,50
9a	3.089,16	3.271,39	3.488,21	3.908,06	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.238,51	3.373,97	3.618,18	3.587,54
7	2.733,87	2.857,80	3.091,36	3.225,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.807,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.578,29	2.765,14	2.875,93	3.003,55	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.768,34	2.883,87	2.878,38	3.033,74
3	2.418,85	2.613,29	2.650,65	2.768,92	2.850,15	2.924,58
2	2.242,16	2.438,13	2.488,89	2.555,05	2.704,58	2.881,58
1		2.015,62	2.048,88	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Änderungen in Anlage A:

Anlage A i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.03.2016

Anlage A i.d. Neufassung der Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29.04.2016 – Inkrafttreten: 01.01.2017 bzw. 01.02.2017

Anlage A i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18.04.2018 – Inkrafttreten: 01.03.2018

Anlage A i.d.F. der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 25.10.2020 – Inkrafttreten: 01.09.2020

## Anlage 5 – Auszug aus dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank

### II. Arbeitszeit

#### § 2

##### Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen gerechnet) beträgt 39 Stunden. Ihre Verteilung auf die einzelnen Wochentage (z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit) ist, unter Beachtung von § 87 BetrVG, betrieblich zu regeln.

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG ist zulässig, wenn innerhalb von zwölf Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden erreicht wird; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten. Im Falle von Bündelungsmodellen entstandene Freizeitblöcke werden von Ausfallzeiten nicht berührt.

Notwendige Vor- und Nachrüstzeiten für Mitarbeiter im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbeschadet der am 14. November 1989 bestehenden Regelungen sollen unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen arbeitstäglich eine Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats, in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Mitarbeiter abgewichen werden.

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Von der gesetzlichen Ruhezeitbestimmung des § 5 Absatz 1 ArbZG kann betrieblich im Rahmen des § 7 ArbZG abgewichen werden\*.

Die Samstage sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Samstag ist zulässig.

2. Mitarbeiter dürfen an Samstagen beschäftigt werden:
  - a) in Wechselstuben oder bei Instituten in Grenzorten,
  - b) bei Instituten in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den Samstagen für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben,
  - c) aufgrund der überregionalen Wettbewerbssituation in Kundendialogcentern, die dem mediengestützten Kundendialog (z. B. Telefon, Chat, Videotelefonie) dienen und hierbei auf das Angebot von Service- und Beratungsleistungen ausgerichtet sind. Voraussetzung ist hier, dass der Mitarbeiter dem Einsatz an Samstagen zustimmt und im Übrigen folgende Rahmenbedingungen gewährleistet sind:
    - Auch nach erfolgter Zustimmung zur Samstagsarbeit sind bei der Einsatzplanung die sozialen Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Betreuung von nahen Angehörigen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten und Kindern, beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und Wahrnehmung eines Ehrenamtes. In den vorgenannten Fällen sind die Mitarbeiter auf Antrag\*\* von dem Samstagsseinsatz zu befreien und an anderen Tagen (einschließlich Samstag) einzusetzen.
    - Der Mitarbeiter erhält für die am Samstag geleistete Arbeitszeit einen Zuschlag von 25 %. Zuschläge sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten; es gilt § 5 Ziffer 6 Absatz 1. Bei Mehrarbeit an Samstagen findet § 5 Ziffer 5 Satz 1 entsprechende Anwendung. Im Übrigen gilt § 5 Ziffer 5 Satz 3.

\* Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1 Absatz 6

Der Verweis auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Absatz 2 a.

\*\* Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 2 Buchstabe c erster Spiegelstrich Satz 3

Der Antrag muss eine Woche vorher erfolgen, eine kürzere Ankündigung setzt voraus, dass eine Vertretung gewährleistet ist/Einvernehmen besteht.

- d) zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren,
- e) bei Instituten mit Warenverkehr,
- f) bei Instituten, die bei Abschluss dieses Tarifvertrags an Samstagen für den Publikumsverkehr geöffnet waren. Dies gilt nicht für Institute, die lediglich aufgrund der Konkurrenzklausel (§ 2 Ziffer 2 Buchstabe b) geöffnet waren, nach Wegfall der Konkurrenzsituation.
- g) bei Veranstaltungen, auf denen sich die Bank präsentieren muss. Dies umfasst insbesondere die Teilnahme an Veranstaltungen von und für Kunden und Messen (z. B. Ausbildungsmessen) mit Stand der Bank. Voraussetzung ist, dass die Betriebsparteien sich im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung hierauf verständigt haben. Eine solche Verständigung der Betriebsparteien beinhaltet die Ausdehnung des Samstagszuschlages in § 2 Ziffer 2 Buchstabe c auf alle Formen der Samstagsarbeit.

Den an Samstagen beschäftigten Mitarbeitern (§ 2 Ziffer 2 Absatz 1 Buchstaben a bis g) ist innerhalb von acht Wochen an anderen Tagen Freizeitausgleich im Umfang ihrer Samstagarbeitszeit zu gewähren; es gilt § 5 Ziffer 6.

- 3. Für Mitarbeiter, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst fällt, wie es z. B. bei Kraftfahrern, Pförtnern, Hausmeistern und Wächtern der Fall sein kann, ist eine andere Regelung der Arbeitszeit zulässig. Sie darf jedoch zwölf Stunden täglich bzw. 156 Stunden innerhalb vier Wochen ausschließlich der Ruhepausen nicht überschreiten. Der Dienst am Steuer darf für Kraftfahrer nicht mehr als acht Stunden täglich betragen.
- 4. Gleitende und variable Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Erfordernisse ermöglichen, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie persönlich bedingte Arbeitsunterbrechungen in Abstimmung variabel zu gestalten. Der Abrechnungszeitraum, der Ausgleich von Zeitguthaben (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten), der Zeitübertrag sowie dessen Ausgleich, auch soweit er aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden kann, sind betrieblich zu regeln.
- 5. Die gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften bleiben im Übrigen unberührt.

### § 3

#### 24. Dezember/31. Dezember

- 1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).  
Mitarbeiter dürfen jedoch an diesem Tag bei Instituten in Orten beschäftigt werden, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute am 24. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.
- 2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Mitarbeiter können für erforderliche Arbeiten – vorrangig Abschlussarbeiten – im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Mitarbeiter erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe.  
Geschäftsstellen dürfen im entsprechenden Umfang und so lange in Orten geöffnet werden, in denen im engeren Wettbewerb stehende öffentlich-rechtliche Sparkassen am 31. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

ung gewährt (außer Wachdienst). Werden die Sonn- und Feiertage voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst)\*.

Für sonstige ständige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der regelmäßig die Frühschicht vor 6.00 Uhr beginnt oder die Spätschicht nach 20.00 Uhr endet, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 120,00 gezahlt. Sofern eine Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit liegt, wird zusätzlich für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst.

5. Wird die Mehrarbeit, die über acht Stunden in der Woche hinausgeht, an Samstagen geleistet, so wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit an Samstagen gewährt. Trifft der Sonn- und Feiertagszuschlag mit anderen Zuschlägen zusammen, so wird nur der Sonn- und Feiertagszuschlag bezahlt. Im Übrigen werden die Zuschläge nebeneinander bezahlt und jeweils von der Grundvergütung berechnet.
6. Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziffern 1 bis 3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und etwaiger Wünsche der Mitarbeiter nach halb- oder ganztägiger Freistellung innerhalb von acht Wochen gewährt werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters oder falls betriebliche Belange es ausnahmsweise erfordern, kann stattdessen eine Vergütung erfolgen.

Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziffern 1 bis 3 können nach § 3 Ziffer 3 des Langzeitkonten-Tarifvertrags auf ein Langzeitkonto eingestellt werden.

### III. Arbeitsentgelt

#### §§ 6 bis 8

(unbesetzt)

#### § 9

##### Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigten stehen die Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlage jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt werden.

**\* Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 4 Absatz 2**

Mitarbeiter, die im Rahmen des § 2 Ziffer 1 Absatz 5 an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden und an den anderen Wochentagen ständige 3-schichtige Wechselschichtarbeit leisten, behalten den entsprechenden Anspruch auf 3-Schicht-Zuschlag gemäß § 5 Ziffer 4.

Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber den Mitarbeiter auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

3. Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens drei Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter möglich; hierüber ist der Betriebsrat zu informieren.
4. Mitarbeiter, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden.  
Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies gegebenenfalls entsprechend aus.
5. Umwandlungswünschen der Mitarbeiter hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitszeitvolumens ist mindestens drei Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens ein Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch des Mitarbeiters die Ablehnungsgründe mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.\*  
Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen.
6. Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne Bewerber vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden. Das Gleiche gilt im Fall eines gewünschten Übergangs von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit für die Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.
7. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte, entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes, gefördert werden.
8. Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann der Mitarbeiter eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrags verlangen.
9. Die Rechte des Betriebsrats richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.  
Die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch diese Tarifvereinbarung nicht aufgelöst. Betriebsvereinbarungen im Rahmen und auf der Grundlage des § 9 MTV lösen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus.

#### § 9a

##### Chancengleichheit, Familie und Beruf

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere von Frauen, beizutragen. Dazu sollen unter Einbeziehung des Betriebsrats konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und der Führungskräfte ermöglichen.

1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementspre-

\* Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 5

Die 2001 vorgenommene Änderung von Ziffer 5 dient nicht der Konkretisierung von § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG.

chend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.

2. Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
3. Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu sechs Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 ½ Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.  
Nimmt der Mitarbeiter diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens drei Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.  
Während der Familienphase sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden; gegebenenfalls auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.
4. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

#### § 10

##### Sonderzahlungen

1. Die Mitarbeiter und Auszubildenden haben Anspruch darauf, dass die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100 % des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und des Wechselschichtzuschlags bzw. der monatlichen Tarifvergütung für Auszubildende nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 9 Ziffer 1 MTV entsprechend.
2. Maßgebend sind die dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.
3. Wenn dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt bzw. Vergütung oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 12 MTV oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die gemäß Ziffer 1 garantierte Sonderzahlung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um ½.

#### § 11

##### Auszubildende

1. Auszubildende im Sinne des § 10 Berufsbildungsgesetz erhalten die im Teil B (Vergütungstarifvertrag) festgelegten Vergütungen.
2. Spätestens sechs Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Ausbildungsverhältnisse prüft der Arbeitgeber, wie viele Auszubildende voraussichtlich in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, und berät hierüber im Rahmen der Personalplanung mit dem Betriebsrat.  
Arbeitgeber und Auszubildende unterrichten sich gegenseitig möglichst frühzeitig – spätestens jedoch drei Monate vor der voraussichtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist.

Mitwirkungsrechte der Betriebsräte gemäß §§ 92 ff. und 99 BetrVG sind zu beachten.

3. Auszubildende, die von der ausbildenden Bank unbefristet übernommen werden, erhalten nach Ablauf der Probezeit die Option, sich für bis zu zwei Monate unbezahlt freustellen zu lassen. Voraussetzung ist, dass die Bank im Zeitpunkt der Freistellung mehr als 200 Mitarbeiterkapazitäten hat. Der Rechtsanspruch muss innerhalb von drei Jahren nach Ende der Probezeit ausgeübt werden.

Bei der Festlegung des Freistellungszeitraums sind betriebliche Belange zu berücksichtigen.

4. Im Rahmen ihrer Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Form auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Zu diesem Zweck haben die Auszubildenden im letzten Ausbildungshalbjahr Anspruch auf entsprechenden innerbetrieblichen Unterricht, spezielle (auch überbetriebliche) Vorbereitungskurse oder gegebenenfalls Zeiten zum Selbststudium prüfungsrelevanten Stoffes – soweit möglich im Betrieb – im Umfang von insgesamt mindestens drei Arbeitstagen. [Ergänzung mit Wirkung zum 01.01.2023:] Ferner werden vor der Abschlussprüfung tariflich zwei zusätzliche Tage Freistellung gewährt.

## § 12

### Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss

1. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

Bei der Entgeltfortzahlung bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

2. Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gemäß Ziffer 1 erhalten Mitarbeiter, wenn sie dem Betrieb mindestens zwei Jahre angehören, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (im Folgenden kurz „Krankengeldzuschuss“ genannt).
3. Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Mitarbeitern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zugrunde gelegt, bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
4. Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz. Davon sind die Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, die alsdann einzubehalten wären. Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, ist außerdem der um den Arbeitgeberzuschuss reduzierte Gesamtbeitrag abzuziehen.  
Auf den Krankengeldzuschuss etwa entfallende Steuern sind von den Mitarbeitern zu tragen.
5. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit  
von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen  
von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen  
von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen  
von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen  
von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen  
von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.



## IV. Urlaub

### § 15\*

#### Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt. Er beträgt bei einer 5-Tage-Woche – unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen – 30 Arbeitstage.
2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr.
3. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Mitarbeiter erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben,  $\frac{1}{2}$  des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Mitarbeiters, der Familienverhältnisse und der Schulferien erteilt werden.  
Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens drei Wochen umfasst.
5. Mitarbeitern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu fünf Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils ( $\frac{1}{2}$  des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Mitarbeiter keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.
8. Das Fernbleiben infolge Krankheit darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.
9. Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

### § 16

#### Arbeitsbefreiung

1. Mitarbeitern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, ist zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.

\* **Protokollnotiz zu § 15**

Das Urlaubsentgelt richtet sich nach den letzten drei abgerechneten Monaten.

Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

Soweit variable Vergütungsbestandteile bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind, kann der Arbeitgeber auf den Zufluss des Entgelts innerhalb der letzten zwölf abgerechneten Monate abstellen.

2. Mitarbeitern, die Mitglied der Tarifkommission der vertragsschließenden Gewerkschaft sind, ist zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen sowie den hierzu vor- bzw. nachbereitenden Sitzungen Arbeitsbefreiung zu gewähren. Gleiches gilt für in den Führungsgremien der vertragsschließenden Gewerkschaft tätige Mitarbeiter für die Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten.\*

Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Gehaltes und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub.

Die Gesamtbeanspruchung darf jährlich nicht mehr als 10 Tage, für Mitglieder des Vorstandes nicht mehr als 15 Tage umfassen. Hierauf nicht angerechnet werden Zeiten für Sitzungen, die per Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, sofern das Arbeitsversäumnis 16 Stunden pro Jahr nicht übersteigt.

Anlässlich von Tarifverhandlungen können die Tarifparteien einvernehmlich Vereinbarungen treffen, die die zulässige Gesamtbeanspruchung über die festgelegten Höchstgrenzen hinaus erweitern.

3. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgt in folgenden Fällen\*\*:

Eigene Eheschließung	für 2 Arbeitstage,
am Tag der erstmaligen Einschulung eines leiblichen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes	für 1 Arbeitstag,
Geburt eines Kindes durch die Ehefrau, Lebenspartnerin, nichteheliche Partnerin	für 1 Arbeitstag,
Tod des Ehegatten, Lebenspartners, nichtehelichen Partners, der Kinder	für 2 Arbeitstage,
Tod der Eltern, Schwiegereltern	für 1 Arbeitstag,
Teilnahme an Prävention nach Maßgabe von Teil H (Demographie-TV, B.1)	für ½ Arbeitstag,
Erstmalige Aufnahme eines Elternteils in eine dauerhafte stationäre Pflege	für 2 Arbeitstage,
Umzug aus dienstlichen Gründen	für 2 Arbeitstage,
25., 40., 50. Dienstjubiläum	für 1 Arbeitstag.

4. Eine unbezahlte Arbeitsbefreiung erfolgt bei
- der Erkrankung eines Kindes gemäß § 45 SGB V (gilt für gesetzlich und privat krankenversicherte Mitarbeiter),
  - einer akut auftretenden Pflegesituation von nahen Angehörigen gemäß § 2 PflegeZG.

**\* Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 2 Absatz 1**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass in den Führungsgremien tätige Mitarbeiter im Sinne von § 16 Ziffer 2 MTV für den Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) sind:

- a) die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Bundesvorstandes,
- b) die Mitglieder des Verbandsrats,
- c) die Sonderbeauftragten des Vorstandes

Die Gewerkschaft nennt dem Arbeitgeberverband die Namen und Arbeitgeber der Tarifkommissionsmitglieder und der Verbandsratsmitglieder inkl. Sonderbeauftragten. Eine Veröffentlichung im Internetauftritt der Gewerkschaft genügt der Mitteilungspflicht.

**\*\* Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 3**

Die Tarifparteien bestätigen die bisherige Beurteilung des Katalogs als abschließende Regelung.

## VII. Umwandlung von Tarifleistungen, Öffnungsklauseln und Abweichungen vom Tarif

### § 19

#### 1. Umwandlung bzw. Umwidmung von Entgeltbestandteilen

Monetäre Tarifleistungen (Entgelt, vermögenswirksame Leistungen) können im Rahmen der nachstehenden Regelungen wie folgt verwendet werden:

##### a) betriebliche Altersversorgung

Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Umfang von bis zu 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.\*

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank auch darüber hinausgehende Beträge umwandeln.

##### b) Freizeit

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank monetäre Tarifleistungen in Freizeit umwidmen.

Die Gewährung der Freistellung erfolgt in der Regel wochenweise\*\* und richtet sich im Übrigen nach den betrieblich geltenden Regelungen zum Urlaub. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren.

##### c) Nettoentgeltoptimierung

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank monetäre Tarifleistungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Regelungen zur Optimierung seines Nettolohns umwandeln.

Im Falle einer Vereinbarung, die ausschließlich einzelvertraglich erfolgt, ist die Bank verpflichtet, den Betriebsrat über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren. Bei einer Entgeltumwandlung für Leasingzwecke gilt im Übrigen Folgendes:

- Die Entgeltumwandlung ist für die Laufzeit des Leasingvertrags verbindlich.
- Die Verpflichtung des Mitarbeiters zur Übernahme der Leasingraten besteht auch in Zeiten ohne Gehaltsanspruch (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub) oder bei reduzierten Ansprüchen (z. B. Krankengeldzuschuss). Etwaig vereinbarte Zuschüsse der Bank entfallen.
- Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Ende des Leasingvertrags beendet und ermöglicht die Leasinggesellschaft dem Mitarbeiter den Erwerb des Leasinggegenstands, übernimmt der Mitarbeiter alle mit der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags verbundenen Lasten und die Kosten für den Erwerb des Leasinggegenstands. Die Arbeitsvertragsparteien treffen im Falle einer arbeitgeberseitig veranlassten Beendigung eine Regelung, die den sozialen Belangen des Mitarbeiters Rechnung trägt.

\* **Protokollnotiz zu § 19 Ziffer 1 Buchstabe a Absatz 1**

Entscheidet sich der Mitarbeiter dazu, Entgelt erstmalig umzuwandeln oder den Umwandlungsbetrag zu erhöhen, ist jeweils eine Entscheidung über den Durchführungsweg nach § 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG zu treffen.

\*\* **Protokollnotiz zu § 19 Ziffer 1 Buchstabe b Absatz 2**

Bei Freistellung im Umfang einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr beläuft sich die Minderung auf 2,27 % der Gehaltsbestandteile im Kalenderjahr.

## Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung

### § 1

#### Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppen der Kategorie A:

**Vorgabeorientiertes Arbeiten/vorgabeorientierte Prozessbegleitung**

##### Vergütungsgruppe A1

Einfachste, ungelernete Tätigkeiten, bei denen die Einarbeitung bzw. die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten einen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreitet.

##### Vergütungsgruppe A2

Die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können i. d. R. durch eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von mehr als vier Wochen bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben grundsätzlich festgelegt. Die nachstehenden Tätigkeitsbeispiele führen nur dann zu einer Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe, wenn ihre Ausübung eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung im Sinne von Satz 1 erfordert.

Einfache Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft, z. B. Erteilung einfacher Auskünfte und Erledigung einfacher Aufgaben und Kundenanliegen.

Einfache Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts im jeweiligen Funktionsbereich, in Ausnahmefällen auch bereichsübergreifend, z. B. Zuarbeit zu anderen Funktionen/Tätigkeiten wie Zusammenstellung und Beschaffung von Informationen/Unterlagen, Klärung oder Erledigung von Nachfragen, einfache Kontrollaufgaben.

##### Vergütungsgruppe A3

Die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können i. d. R. durch eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von mehr als drei Monaten bis zu neun Monaten vermittelt werden, die grundsätzlich auf Basis einer nicht finanzdienstleistungsspezifischen kaufmännischen Ausbildung (z. B. ReNo-Fachangestellte, Dialogmarketing, Einzelhandel, Büromanagement) erfolgt. Die Praxiseinweisung/Zweckausbildung erübrigt sich, soweit bankseitig ausgebildet wurde.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt und beziehen sich auf das in der Berufsausbildung, Praxiseinweisung bzw. Zweckausbildung Erlernte. Die nachstehenden Tätigkeitsbeispiele führen nur dann zu einer Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe, wenn ihre Ausübung eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung im Sinne von Satz 1 erfordert.

Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft mit geringeren Anforderungen, z. B. Ansprachen, Abfragen und Auskünfte anhand feststehender Parameter/Übernahme einfacherer Geschäftsvorgänge und Abschlüsse. Hierzu gehören insbesondere solche, die Kunden mit technischer Unterstützung (z. B. SB-Terminal, Smartphone und Internet) auch selbstständig tätigen können oder die sich auf die Ausführung eines Kundenauftrags beschränken (execution only). Dies gilt kanalunabhängig, d. h. unabhängig davon, ob der Kontakt zum Kunden persönlich (z. B. telefonisch) oder über einen digitalen Kanal erfolgt, soweit gleichartige Prozesse und Inhalte zugrunde liegen.

Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit geringeren Anforderungen im jeweiligen Funktionsbereich, ggf. auch bereichsübergreifend, z. B. Zuarbeit, Unterstützung und Sachbearbeitung auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

3. Die Vereinbarung zur variablen Vergütung wird gegenstandslos, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Quartale rechtlich beendet wird. Stattdessen werden die variabilisierten Teile der Tarifvergütung (TaV) im Rahmen der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses als Einmalzahlung ausgezahlt.
4. Die Tarifvergütung (TaV) einschließlich der tariflichen Sonderzahlung wird in dem vereinbarten Umfang einbehalten und in Abhängigkeit von der kollektiven Zielerreichung (Modell 2) oder der individuellen Zielerreichung (Modell 3) gezahlt.
5. Steht die tarifliche Vergütung nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag  $\frac{1}{30}$  der monatlichen Tarifvergütung (TaV) abzüglich der vereinbarten Variablen zu zahlen.
6. Soweit andere Tarifverträge der Tarifparteien des VTV auf monatliches tarifliches Entgelt abstellen, ist dies in den Modellen 2 und 3 die Tarifvergütung (TaV) abzüglich der vereinbarten Variablen.

Abweichend hiervon gilt in den Fällen des § 5 Ziffer 1 MTV und des § 9 Ziffer 3 RSA die Tarifvergütung (TaV) auch dann als Bezugsgröße, wenn eine Vereinbarung zur Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) getroffen wurde.

#### § 4

##### Variables Volumen im Tarif – Obergrenzen

1. Für die tarifliche Variable (TFlex) gelten – einheitlich für Vertrieb und Betrieb – folgende Obergrenzen<sup>5</sup>:
  - 8 % in VG A1 bis B3
  - 10 % in VG C1 bis C3<sup>6</sup>

Die tarifliche Variable (TFlex) kann auf Modell 2 und 3 aufgeteilt werden. Dabei darf die für den Mitarbeiter gültige Obergrenze nicht überschritten werden.
2. Der Umfang der Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) wird betrieblich vereinbart. Ferner ist festzulegen, ob sich die Auszahlung am Erfolg des Unternehmens/eines Unternehmensbereiches (Modell 2) und/oder an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams (Modell 3) orientieren soll. Einzelheiten hierzu sind in den Unterabschnitten 2 und 3 geregelt.
3. Für das Jahr, in dem ein Unternehmen erstmals Verhandlungen zur Einführung einer variablen Vergütung nach den Regelungen des Vergütungstarifvertrages aufnimmt, gilt: Stehen nach Aufnahme der Verhandlungen im selben Kalenderjahr Tabellenerhöhungen an, werden die entsprechenden Zuwächse in Monatsvergütung und Sonderzahlung nicht monatlich gezahlt, sondern sind als Einmalzahlung in Form einer Nachzahlung mit der Vergütung für den Monat Dezember zu erbringen. Scheitern die Verhandlungen endgültig, erfolgen Nachzahlung und Tabellenerhöhung bereits mit der nächsten Gehaltsabrechnung.

#### § 5

##### Tariflicher Bonus (TFlexPlus)/Variable Spanne

1. Voraussetzung für die Variabilisierung von tariflicher Vergütung ist, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitern zusätzliche Verdienstmöglichkeiten eröffnet. Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist die tarifliche Variable um einen zusätzlichen tariflichen Bonus

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu Teil III, § 4 Ziffer 1**

In Betrieben, in denen am 31. Oktober 2012 durch Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung Abreden zur variablen Vergütung in Bezugnahme/auf Basis der bis dahin in Teil III, § 4 Ziffer 2 a.F. geregelten höheren Obergrenzen getroffen waren, können diese Obergrenzen weiter Anwendung finden.

<sup>6</sup> **Protokollnotiz zu Teil III, § 4 Ziffer 1**

Für Mitarbeiter, die einer Tarifgruppe zugeordnet sind, gelten 8 % in der TG 1 bis 6 und 10 % in der TG 7 bis 9 als Obergrenze.

## Anlage zum VTV

Im Oktober 2022 erhalten die Tarifangestellten

- der Kategorie A eine pauschalierte Einmalzahlung in Höhe von 1.000 €,
- der Kategorie B eine pauschalierte Einmalzahlung in Höhe von 900 € und
- der Kategorie C eine pauschalierte Einmalzahlung in Höhe von 800 €.<sup>7</sup>

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig. Die Einmalzahlung ist nicht nach den Vorschriften des VTV variabilisierbar.

Keinen Anspruch auf Einmalzahlung haben

- Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 6 Monaten
- Mitarbeiter, die im Oktober 2022 in die Bank eintreten (Ausnahme: Wechsel zum 1. Oktober 2022 von einem Unternehmen, das dem Tarifvertrag der genossenschaftlichen Banken-Gruppe unterfällt.)
- Mitarbeiter, die im Oktober 2022 nicht für mindestens einen Kalendertag Anspruch auf Vergütung, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben.

Die zum 31. März 2022 geltenden Tarifvergütungen (TaV) und tariflichen Zulagen gelten vom 1. April 2022 bis zum 31. Dezember 2022 weiter. Ab dem 1. Januar 2023 bzw. dem 1. Januar 2024 richten sich die Tarifvergütungen (TaV) und die tariflichen Zulagen nach den nachstehenden Tabellen:

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. Januar 2023

Vergütungsgruppe	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Tätigkeitsjahr</b>									
<b>1. bis 2.</b>	2 189	2 265	2 589	2 805	3 129	3 452	3 884	4 316	4 747
<b>3. bis 5.</b>		2 374	2 698	2 913	3 236	3 598	4 029	4 460	4 928
<b>6. bis 8.</b>		2 482	2 805	3 021	3 345	3 741	4 172	4 604	5 107
<b>ab 9.</b>				3 129	3 452	3 884	4 316	4 747	5 287

TFlex = **Tarifliche Variable**: Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. Januar 2024

Vergütungsgruppe	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Tätigkeitsjahr</b>									
<b>1. bis 2.</b>	2 233	2 310	2 641	2 861	3 192	3 521	3 962	4 402	4 842
<b>3. bis 5.</b>		2 421	2 752	2 971	3 301	3 670	4 110	4 549	5 027
<b>6. bis 8.</b>		2 532	2 861	3 081	3 412	3 816	4 255	4 696	5 209
<b>ab 9.</b>				3 192	3 521	3 962	4 402	4 842	5 393

TFlex = **Tarifliche Variable**: Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

<sup>7</sup> Die Zahlung/Staffelung dient der Kompensation von inflationsbedingten Belastungen.

**Tarifvergütung (TaV) ab 1. Januar 2024**

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Berufsjahr</b>									
im 1. bis 2.	2 431	2 513	2 639	2 757	2 865				
im 3. bis 4.	2 566	2 673	2 772	2 895	3 021	3 184			
im 5. bis 6.	2 699	2 822	2 899	3 033	3 177	3 377	3 609		
im 7. bis 8.	2 865	3 006	3 028	3 170	3 334	3 572	3 849	4 161	
im 9.			3 190	3 311	3 492	3 774	4 083	4 429	4 767
im 10.				3 448	3 644	3 977	4 325	4 693	5 067
im 11.					3 816	4 179	4 565	4 962	5 365

In den Tarifgruppen 1 bis 5 sind die für die Berufsjahresgruppe A maßgeblichen Vergütungssätze grau hinterlegt.

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

**Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab 1. Januar 2023**

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
Fachliche Leitung	120	147	202	202
Führung	239	295	405	405
Besondere Expertise	--	--	--	405
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	506

**Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab 1. Januar 2024**

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
Fachliche Leitung	122	150	206	206
Führung	244	301	413	413
Besondere Expertise	--	--	--	413
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	516



Teil D

VL

# Tarifvertrag

über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 14. März 1985  
in der Fassung vom: 6. Juli 2022



#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag).

#### **§ 2**

##### **Höhe der Leistungen**

Die Mitarbeiter und Auszubildenden – im Folgenden kurz „Mitarbeiter“ genannt – erhalten für jeden Kalendermonat, für den sie mindestens 15 Kalendertage Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Mutterschutzgesetz beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß § 12 MTV haben, EUR 40,- monatlich als Leistungen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes (VermBG). Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter findet § 9 Ziffer 1 MTV entsprechende Anwendung.

Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag ist insoweit ausgeschlossen, als Mitarbeiter für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten oder zu beanspruchen haben.

#### **§ 3**

##### **Fälligkeit der Leistungen**

Statt monatlicher Fälligkeit kann betrieblich die Fälligkeit der Leistungen für das 1. Halbjahr auf den 31. März und für das 2. Halbjahr auf den 30. September oder für das ganze Kalenderjahr auf den 30. Juni vereinbart werden.

Ergibt sich nachträglich, dass Mitarbeitern die Leistungen nicht in der geleisteten Höhe zustehen, so stellen die darüber hinausgehenden Beträge Gehaltsvorauszahlungen dar, die verrechnet werden können.

#### **§ 4**

##### **Anlageart**

Die Mitarbeiter haben dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, welche nach dem Vermögensbildungsgesetz zulässige Art der Anlage der Leistungen sie wünschen, und die Stelle nebst Kontonummer zu bezeichnen, an die sie abgeführt werden soll. Unterbleibt die Mitteilung, so erlöschen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag für das laufende Kalenderjahr am 15. Dezember.

Für die tariflich vereinbarten Leistungen und die gemäß § 11 VermBG angelegten Teile des Arbeitslohnes sollen die Mitarbeiter möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen. Eine zweite Anlageart kann gewählt werden, wenn es sich bei einer Anlageart um eine der in § 2 Abs. 1 Nr. 1-3, Abs. 2-4 VermBG aufgeführten Anlageformen handelt. Die für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

#### **§ 5**

##### **Unterrichtung und Anlagewahl**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder über die Möglichkeiten der Anlage der Leistungen nach § 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gemäß § 12 VermBG entgegenzuwirken.



Teil E

RSA

## Tarifvereinbarung

zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen  
bei Rationalisierungsmaßnahmen  
(Rationalisierungsschutzabkommen)

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 14. April 1983  
in der Fassung vom: 6. Juli 2022

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen räumlichen und persönlichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Es gilt fachlich für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als 20 Mitarbeitern im Bankbetrieb und für die genossenschaftliche Zentralbank.

## **§ 2**

### **Allgemeine Grundsätze**

Die Vertragsparteien bejahen die wirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen. Diese haben sowohl den wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen als auch den sozialen Interessen der Mitarbeiter Rechnung zu tragen.

## **§ 3\***

### **Begriffsbestimmung**

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags sind wesentliche Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

## **§ 4**

### **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen, Umschulungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, dass das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

## **§ 5**

### **Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung**

1. Vorrangiges soziales Ziel im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dabei gehen die Vertragsparteien von der grundsätzlichen Bereitschaft der Mitarbeiter zu Mobilität und Flexibilität aus.  
Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Mitarbeiter – soweit vorhanden –, gegebenenfalls nach einer Umschulung, ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in demselben Betrieb des Unternehmens anzubieten. Sofern dies nicht möglich ist, ist dem Mitarbeiter – soweit vorhanden – ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.
2. Steht ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe gemäß Ziffer 1 nicht zur Verfügung, ist dem Mitarbeiter – soweit vorhanden – ein zumutbarer geringer bewerteter Arbeitsplatz im Betrieb oder, sofern dies nicht möglich ist, in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.
3. Ist die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters in demselben Betrieb oder in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens nicht möglich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich zu bemühen, dem Mitarbeiter – soweit vorhanden – einen Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Unternehmen des kreditgenossenschaftlichen Bankenverbundes zu vermitteln. Der Betriebsrat ist darüber zu unterrichten. Ziffern 1 und 2 finden entsprechend Anwendung. Ziffer 7 findet keine Anwendung, es sei denn, der Mitarbeiter lehnt den durch Vermittlung angebotenen Arbeitsplatz ohne beachtlichen Grund ab.

\* **Protokollnotiz zu § 3**

Fusionen sind wie Rationalisierungsmaßnahmen zu behandeln, wenn sie die Voraussetzungen des § 3 erfüllen.

4. Die §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG und 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG bleiben unberührt.
5. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes richtet sich nach der Art der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeiters, seinem Alter und Gesundheitszustand, seinen familiären Verhältnissen sowie der räumlichen Entfernung des neuen Arbeitsplatzes.
6. Der von Maßnahmen des § 3 in Verbindung mit § 5 dieses Abkommens betroffene Mitarbeiter ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.
7. Ein Mitarbeiter, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

#### § 6

##### Änderung der Tätigkeit – Versetzung

1. Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Mitarbeiters an seinem bisherigen Arbeitsplatz, hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Maßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit. Dies gilt entsprechend bei einer Versetzung auf einen neuen Arbeitsplatz.
2. Ist die Versetzung mit einem Ortswechsel verbunden, so trägt der Arbeitgeber
  - a) bei einem notwendigen Wohnungswechsel die Kosten im Rahmen des Bundesumzugsgesetzes,
  - b) für längstens zwölf Monate die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsort bzw. die nachgewiesenen Kosten der doppelten Haushaltsführung im Rahmen der steuerlich jeweils zulässigen Höchstbeträge.
3. Erweist sich innerhalb von sechs Monaten nach einer Versetzung, dass der Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal im Sinne des § 5 zu verfahren.
4. Sofern ein Mitarbeiter versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, bleiben die Ansprüche aus diesem Abkommen erhalten.

#### § 7

##### Qualifikationssicherung

1. Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können. Kann dem Mitarbeiter gemäß § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Umschulungsmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Umschulung erhält der Mitarbeiter die bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.
3. Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gemäß Ziffer 2 anzurechnen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.
4. Die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Bei außerbetrieblichen Umschulungen ist der Mitarbeiter freizustellen.
5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Mitarbeiter die Umschulung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz



Teil F

## Altersteilzeit-Tarifvertrag

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

ATZ

abgeschlossen am: 28. Mai 1997  
in der Fassung vom: 6. Juli 2022

#### § 1

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag).

#### § 2

Für den Fall, dass der Arbeitgeber Altersteilzeitverträge auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließt, ist im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit eine Blockbildung gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz zulässig. Im Übrigen kann der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter auch alle anderen Formen der Arbeitszeitverteilung vereinbaren, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrags ist eine Vereinbarung gemäß § 17 Ziffer 4 Satz 2 MTV zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.

#### § 3

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung vorzeitig durch Tod, haben die Erben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Altersteilzeitvergütung und dem Entgelt für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung, das ohne Eintritt in die Altersteilzeit angefallen wäre. Vergütungen gemäß § 5 MTV bleiben dabei außer Ansatz.

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung in der Freistellungsphase vorzeitig infolge voller Erwerbsminderung, so erhält der Mitarbeiter bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses eine etwaige Differenz zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsbezügen (inkl. BVV) und der fiktiven Altersteilzeitvergütung.

#### § 4

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1997 in Kraft. Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.\*

#### Protokollnotiz

Bei einer Mitgliedschaft des Arbeitgebers im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. trägt der Arbeitgeber den satzungsgemäßen Beitragsanteil. Bemessungsgrundlage ist das Teilzeitgehalt gemäß § 9 Ziffer 1 MTV einschließlich des gesetzlichen Aufstockungsbetrags. Entsprechendes gilt für die Zusatzversicherungseinrichtungen öffentlicher Banken. Sofern keine Mitgliedschaft zum BVV besteht, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen zu den jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Altersversorgungseinrichtungen auf der Basis der vorstehenden Bemessungsgrundlage fortzusetzen.

Während des Altersteilzeitverhältnisses bleiben betriebliche Ansprüche auf Angestelltenkonditionen erhalten.

\* Geändert durch Tarifvertrag zur Änderung des Altersteilzeit-Tarifvertrags vom 25. Januar 2000 und vom 22. Mai 2001 sowie durch Tarifvertrag zur gesetzlichen Neuordnung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten mit Wirkung ab 1. September 2001, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 2003 mit Wirkung ab 1. Januar 2003 und durch Tarifvertrag zur Änderung des Altersteilzeit-Tarifvertrags vom 8. Juli 2004, zum 1. November 2009, vom 1. Oktober 2010, vom 31. Oktober 2012, vom 29. Oktober 2014, vom 6. Dezember 2016, vom 7. August 2019 und vom 6. Juli 2022.



Teil G

## Langzeitkonten-Tarifvertrag (LZK-TV)

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

LZK

abgeschlossen am: 22. Mai 2001  
in der Fassung vom: 6. Juli 2022

#### **Präambel**

Die Änderungen des Langzeitkonten-Tarifvertrags zum 1. Januar 2020 sollen dem Instrument der Langzeitkonten im Wege des Rechtsanspruches eine höhere Bedeutung verleihen und die Mitarbeiter und Banken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (vgl. B.4 – Demographie-Tarifvertrag).

Bei Einführung von Langzeitkonten auf der betrieblichen Ebene bleibt es jedem Mitarbeiter überlassen, ob er/sie Langzeitkonten überhaupt nutzen will und falls ja, in welchem Umfang.

Deshalb beschränken die Tarifparteien die Förderung der Langzeitkonten allein auf das Ziel, den Mitarbeitern eine höhere zeitliche Flexibilität zu ermöglichen. Die Banken, die Langzeitkonten einführen, unterstützen dies, indem sie Einführungskosten und arbeitsorganisatorischen Aufwand übernehmen, der durch die vollständige und teilweise Freistellung von Mitarbeitern entsteht.

Die uneingeschränkte Gewährung tariflicher Rechte sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase würde im Ergebnis zu einer Verdopplung dieser Ansprüche führen, ohne dass dem eine größere Arbeitsleistung des Mitarbeiters gegenüberstünde. Das beeinträchtigt das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung. Deshalb ist eine einseitige Förderung von Mitarbeitern während der Freistellung durch die Weitergewährung tariflicher (oder sonstiger) Ansprüche seitens der Tarifparteien nicht vorgesehen. Derartige Privilegierungen von Mitarbeitern, die am Langzeitkontenmodell teilnehmen, sind mit dem Ziel, dem Langzeitkonto betrieblich eine höhere Akzeptanz zu verschaffen, nicht vereinbar.

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Der persönliche Bereich des Teil A ist beschränkt auf Mitarbeiter, die nach Ablauf der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintreten.

#### **§ 2**

##### **Einführung von Langzeitkonten – Rechtsanspruch/freiwillige Regelungen**

1. In Banken mit in der Regel mehr als 200 vollen Mitarbeiterkapazitäten (MAK)<sup>1</sup> besteht ab dem 1. September 2020 ein Rechtsanspruch auf Einführung eines in Geld geführten Langzeitkontos, frühestens jedoch zwölf Monate nach Überschreiten der Kapazitätsgrenze. Wird die Grenze von 200 MAK infolge einer Fusion überschritten, entsteht der Rechtsanspruch auf Einführung eines Langzeitkontos mit Ablauf von zwölf Monaten nach technischer Fusion.
2. Im Übrigen können Langzeitkonten aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit der Bank eingeführt werden.

#### **§ 3<sup>2</sup>**

##### **Kontoführung und Aufbau von Wertguthaben**

1. Die Langzeitkonten werden in Geld geführt.
2. Die Mitarbeiter können in ein Langzeitkonto tarifliche und übertarifliche Entgeltleistungen (z. B. Monatsentgelt, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen) einstellen.

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1**

Bei der Ermittlung der vollen Mitarbeiterkapazitäten zählen alle aktiven Mitarbeiter im Bankgeschäft mit Ausnahme der Vorstände, Auszubildenden, Reinigungskräfte und Aushilfen. Stichtag zur Ermittlung ist der 1. Januar eines jeden Kalenderjahres.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu § 3**

Die gesetzliche Insolvenzsicherungspflicht von Wertguthaben ist zu beachten.



Entgeltleistungen, die wegen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung nicht beitragspflichtig sind, können maximal bis zu einem Betrag von 800 € pro Monat umgewandelt werden. Einzelvertraglich können höhere Umwandlungsbeträge vereinbart werden.

3. Mit Zustimmung der Bank kann auch der monetäre Gegenwert von
  - Freizeitsprüchen,
  - Mehrarbeit und Zuschlägen (§ 5 Ziffer 6 Absatz 2 MTV) und
  - Urlaub im Umfang von sechs Tagen pro Urlaubsjahreingestellt werden. Maßgeblich ist der Gegenwert zum Zeitpunkt der Einstellung.
4. Während der Freistellung kann kein Wertguthaben gemäß Ziffer 2 oder 3 aufgebaut werden.

#### § 4

##### Anlässe zur Nutzung des Wertguthabens

1. Mitarbeiter mit Langzeitkonto haben im Rahmen der nachstehend genannten gesetzlichen Freistellungstatbestände Anspruch auf Nutzung Ihres Wertguthabens:
  - während einer Elternzeit,
  - während einer Pflegezeit (§ 3 PflegeZG),
  - während einer Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG),
  - während einer dauerhaften Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG,
  - während einer Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG, wenn die wöchentliche Arbeitszeit in der Brückenteilzeit mindestens 50 % der Vollarbeitszeit beträgt.
2. Ferner besteht ein Anspruch auf Nutzung des Wertguthabens, um den Zeitraum bis zum Eintritt in die gesetzliche Rente vollständig zu überbrücken<sup>3</sup>.
3. Ein Anspruch auf Nutzung des Wertguthabens nach Ziffer 1 oder 2 besteht nur, wenn die Freistellung mindestens einen Monat umfasst.

#### § 5

##### Freistellung und Gehaltsaufstockung

Geld aus dem Langzeitkonto kann entnommen werden zur Finanzierung

- einer vollständigen oder teilweisen Freistellung oder
- einer Aufstockung des Gehalts nach § 6 Ziffer 3 während vollständiger oder teilweiser Freistellung.

#### § 6

##### Auszahlungssatz

1. Das Entgelt während der Freistellung orientiert sich grundsätzlich am zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgelt. Die Grenzen der Ziffer 3 sind zu beachten.  
Der Auszahlungsbetrag bleibt während der vereinbarten Dauer der Freistellung unverändert. Im Kalenderjahr werden an den Mitarbeiter zwölf Monatsbeträge gezahlt.
2. Die Arbeitsvertragsparteien können – unter Beachtung der Ziffer 3 – vom zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgelt
  - nach unten abweichen, um die Freistellung zu verlängern,

<sup>3</sup> **Protokollnotiz zu § 4 Ziffer 2**

Beabsichtigt der Mitarbeiter die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente, ist bei Freistellungen, die länger als drei Jahre dauern, § 41 SGB VI zu beachten.



Teil H

# Demographie-Tarifvertrag

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

Demographie

abgeschlossen am: 29. Oktober 2014  
in der Fassung vom: 6. Juli 2022

Die demographische Entwicklung in Deutschland wird in den kommenden Jahren ein zentrales Thema mit vielfältigen Herausforderungen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken und ihre Beschäftigten sein. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass angesichts der Entwicklung die gezielte Begleitung der Themen „Gesundheitsschutz“, „Fachkräftemangel“ und „alternde Belegschaften“ für die genossenschaftliche Bankgruppe einen hohen Stellenwert hat. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die gewünschte Bindung von Fachkräften an die Unternehmen nicht nur menschlich und fachlich eine verbindliche Führung erfordert, sondern auch davon abhängt, dass die Betriebsparteien mit den gesellschaftlichen Veränderungen, die die Alterung unserer Gesellschaft mit sich bringt, aktiv und engagiert umgehen.

#### **A. Freiwillige betriebliche Initiativen**

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis vielfältige Maßnahmen, die auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit, auf Gesundheitsförderung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind und die je nach Situation, Möglichkeiten und Problemstellung vor Ort ausgestaltet werden. Dazu zählen

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge (z. B. Fahrradleasing nach § 19 Ziffer 1 Buchstabe c MTV, Fitnesstraining, Rückenschule, Betriebssport, Suchtentwöhnung, auch unter Nutzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG sowie die Förderung der Durchführung medizinischer Vorsorgeuntersuchungen)
- die Mitgliedschaft in Gruppentarifen für zusätzliche Vorsorgeversicherungen auf Basis von Rahmenvereinbarungen im Verbund (z. B. im Rahmen des Rahmenvertrags zwischen dem AVR und der R+V Krankenversicherung AG)
- ein sorgfältiger Umgang mit Arbeitsschutzvorschriften und die Optimierung von Arbeitsbedingungen (z. B. ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Augenuntersuchung, Bestellung von Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit)
- die Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation (z. B. Krankentrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX, stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gemäß § 74 SGB V)
- ein optimiertes Miteinander von „Jung“ und „Alt“ in den Belegschaften (z. B. gezielte Bildung altersgemischter Teams, spezielle Einarbeitungsansätze – Mentoring-Programme „Ältere betreuen Jüngere“ – und sonstige Maßnahmen der Arbeitsorganisation)
- Fachkräftebindung durch eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik; dazu zählen z. B. die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, flexibler Urlaubseinsatz für Familienzwecke, „Familientage“ in der Bank
- Fachkräfteförderung während und nach der Elternzeit durch gezielten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Entwicklungsmöglichkeiten und durch Maßnahmen zur Unterstützung einer möglichst frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz, z. B. durch
  - fortlaufende Informationen über betriebliche/berufliche Veränderungen
  - Teilnahme an hausinternen Schulungen
  - vor dem Wiedereintritt Maßnahmen zur Qualifikation auf die in Betracht kommende Stelle
  - intensive Einführung und Begleitung der Mitarbeiter bei der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz
  - frühzeitige Überprüfung der Auswirkungen von längeren Ausfallzeiten auf die Beschäftigungsfähigkeit und zu erwartende Rentensituation (s. Orientierungshilfe der Tarifvertragsparteien/Anlage zum Tarifvertrag)
  - aktives Begleiten der Verkürzung der Elternzeit und von Beschäftigungsmodellen anstelle der tariflichen Familienphase

- ggf. auch Förderung der Teilzeit durch arbeitgeberseitigen Zuschuss während der Elternzeit oder Unterstützung mit flexibler Kinderbetreuung, unter Nutzung der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 33 EStG
- Erhalt der beruflichen Kompetenzen, insbesondere der Fach- und Technikkompetenzen (lebenslanges Lernen)
- die Förderung und Bindung qualifizierter Frauen durch gezielte Heranführung an Führungsaufgaben
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bildung einer zusätzlichen Altersvorsorge
- Unterstützung von Mitarbeitern, die Familienangehörige pflegen, z. B. durch befristete Teilzeitmodelle.

Der genossenschaftliche Bankensektor wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, der Bedeutung dieser Fragen im Sinne einer bewussten Personalpolitik gerecht zu werden.

## **B. Tarifliche Initiativen im genossenschaftlichen Bankensektor**

### **B.1 Tariflicher Präventionstag**

Im Zuge der demographischen Entwicklung kommt dem Thema „Gesundheit“ auch auf der betrieblichen Ebene eine wachsende Bedeutung zu. Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien im Jahr 2019 darauf verständigt, den im Jahr 2013 eingeführten Anspruch der Mitarbeiter auf bezahlte Freistellung zur Nutzung von medizinischen Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten (Präventionstag) zu entfristen und – unter Fortgeltung der nachstehend geregelten Besonderheiten – mit der Regelung zur Arbeitsfreistellung in § 16 MTV zu verknüpfen.

- **Freistellungsdauer**  
Die Freistellung erfolgt für die Dauer der medizinischen Vorsorgeuntersuchung(en) inklusive An- und Abfahrt, einmal pro Kalenderjahr und maximal bis zu einem halben Arbeitstag. Betrieblich kann festgelegt werden, dass die Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen alle zwei Jahre bis zu einem ganzen Arbeitstag erfolgt. In Banken mit Vertrauensarbeitszeit nimmt der Mitarbeiter die Vorsorgeuntersuchung unter Nutzung der betrieblichen Regelung eigenverantwortlich wahr.
- **Freistellungszeit**  
Die Freistellung erfolgt für alle medizinischen (nicht zahnmedizinischen) Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, insbesondere von Herz-/Kreislaufkrankungen, Krebserkrankungen und Diabetes, und für die Durchführung von Schutzimpfungen. Maßgeblich sind alle Leistungen, die in den Leistungskatalogen der Krankenkassen genannt werden. Der Mitarbeiter hat die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuweisen.
- **Vorrang freiwilliger Leistungen<sup>1</sup> auf betrieblicher Ebene**  
In Anerkennung der von Banken freiwillig eingeführten Leistungen zur Gesundheitsförderung entfaltet dieser Anspruch keine Wirkung, wenn zum 31. Oktober 2012 eine betriebliche Praxis bestand, im Wege derer der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder zur Stärkung der Eigenvorsorge (s. Abschnitt A, erster Gliederungspunkt) angeboten hat. Auch danach kann ein betriebsindividueller Ansatz zur Gesundheitsförderung und Stärkung der Eigenvorsorge

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zu B.1, dritter Spiegelstrich**

Die Tarifparteien stimmen überein, dass freiwillige Leistungen und Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, die als bestehende betriebliche Praxis zum Stichtag 31. Oktober 2012 Vorrang vor dem Präventionstag beanspruchen, hinreichend werthaltig sein müssen (nicht ausreichend sind z. B. Vortragsveranstaltungen, die auf den Vertrieb von Gesundheitsprodukten ausgerichtet sind). Sofern betriebliche Leistungen aus Sicht des Betriebsrats die vorstehenden Anforderungen nicht erfüllen, sollte er dies unter Hinweis auf diese Protokollnotiz mit dem Arbeitgeber besprechen. Falls betrieblich keine einvernehmliche Sicht auf die vorhandenen und/oder vom Arbeitgeber alternativ oder ergänzend angebotenen Maßnahmen erzielt wird, erklären sich die Tarifparteien bereit, den Sachverhalt auf Antrag einer Betriebspartei zu prüfen und gemeinsam hierzu Stellung zu nehmen.

ge (in Betrieben mit Betriebsrat auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung) verfolgt werden, der an die Stelle des tariflichen Präventionstags tritt.

In Betracht kommen insbesondere auch:

- Vortragsreihen oder sonstige Angebote zum Thema gesunde Ernährung
- Angebot zur Steigerung der körperlichen Fitness/zum Ausgleichssport
- Problembezogene Angebote im Gesundheitsbereich, z. B. zur Optimierung des Körpergewichts/zur Suchtentwöhnung
- Beratungsangebote/Vorträge zu besonderen Lebenssituationen, z. B. Pflege von Angehörigen, Umgang mit privatem und/oder beruflichem Stress

Derartige Angebote müssen allen Mitarbeitern offenstehen. Hierunter fallen auch Maßnahmen, die die Bank selbst organisiert und anbietet. Entfallen die betrieblichen Regelungen zu einem späteren Zeitpunkt, greift der tarifliche Freistellungsanspruch.

## **B.2 Tarifliche Reduzierung der Arbeitszeit vor Erreichung der Regelaltersrente (rentennahe Teilzeit – renatE)**

Fachkräftemangel und der Eintritt in die Regelaltersrente ab 67 führen zu einer längeren Beschäftigungsdauer. Arbeitgeber und Mitarbeiter haben ein Interesse daran, auch im Wege der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Leistungsfähigkeit im Alter zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund vereinbarten die Tarifvertragsparteien ab dem 1. September 2019 folgende bis zum 31. Dezember 2025 ohne Nachwirkung befristete Regelung<sup>2</sup>:

Mitarbeiter, die höchstens fünf Jahre von der Regelaltersgrenze entfernt sind, erhalten die Option, ihre Wochenarbeitszeit um bis zu acht Stunden auf 31 Wochenstunden zu reduzieren.<sup>3</sup> Bis zur 35. Stunde gleicht der Arbeitgeber den Lohnausfall zu 50 % aus. Bei einer darüber hinausgehenden Reduzierung verringert sich der Ausgleich für jede weitere Stunde um jeweils zehn Prozentpunkte<sup>4</sup>. Basis für die Berechnung des Lohnausfalls ist die laufende tarifliche Tabellenvergütung.

Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeitreduzierung oder die Erweiterung einer bestehenden Reduzierung mindestens sechs Monate vorher schriftlich zu beantragen. Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt jeweils zum Anfang eines Kalendermonats. Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung ist auf 5 % der Mitarbeiter einer Bank begrenzt und in Banken mit in der Regel weniger als 100 vollen Mitarbeiterkapazitäten ausgeschlossen<sup>5</sup>. Mit Ablauf der Befristung der Tarifregelung sind Neuzugänge ausgeschlossen.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu B.2, Absatz 1**

Mitarbeiter mit einer Altersteilzeitvereinbarung haben keinen Rechtsanspruch auf zusätzliche Reduzierung der Arbeitszeit nach diesem Tarifvertrag.

<sup>3</sup> **Protokollnotiz zu B.2, Absatz 2**

Die Arbeitsvertragsparteien können sich einvernehmlich auf eine verblockte Arbeitszeitreduzierung verständigen, um eine regelmäßige Freistellung von ganzen Arbeitstagen zu ermöglichen (z.B. je ein freier Tag in 3 von vier Wochen, wenn Wochenarbeitszeit um 6 Stunden reduziert wird). Der Arbeitgeber kann eine derartige Verblockung verbindlich einfordern, wenn die Arbeitszeitreduzierung auf einem Arbeitsplatz stattfindet, dessen Besetzung erforderlich ist, um Anforderungen der Berufsgenossenschaft an die Überfallprävention zu erfüllen.

<sup>4</sup> **Protokollnotiz zu B.2, Absatz 2**

Wer in den drei Jahren vor der Arbeitszeitreduzierung nach Absatz 2 die Arbeitszeit erhöht hat, für den erfolgt die Berechnung der renatE-Zulage auf Basis der Arbeitszeit vor der Arbeitszeiterhöhung.

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu B.2, Absatz 3**

Bei der Ermittlung der vollen Mitarbeiterkapazitäten und der Mitarbeiterzahl zählen alle aktiven Mitarbeiter im Bankgeschäft mit Ausnahme der Vorstände, Auszubildenden, Reinigungskräfte und Aushilfen. Stichtag zur Ermittlung ist der 1. Januar eines jeden Kalenderjahres. Hat ein Mitarbeiter in einer Bank mit mindestens 50, aber weniger als 100 vollen Mitarbeiterkapazitäten bis zum 5. Juli 2022 seinen Anspruch auf rentennahe Teilzeit (Dauer: maximal drei Jahre) schriftlich geltend gemacht, bleibt der Anspruch bestehen.

### **B.3 Betriebliche Altersvorsorge**

Im Zuge der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Absenkung der gesetzlichen Rente kommt dem Thema „Altersvorsorge“ eine wachsende Bedeutung zu. Für die Höhe ihrer Altersbezüge tragen im Wesentlichen die Mitarbeiter selbst die Verantwortung. Aus Sicht der Bankarbeitgeber und der Gewerkschaften steigt mit dem demographischen Wandel die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge. Sie ist im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ein Kriterium, das zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Die ganz überwiegende Anzahl der Volksbanken und Raiffeisenbanken unterstützt die Altersvorsorge der Mitarbeiter finanziell, unter anderem durch Förderung der Entgeltumwandlung. Die Tarifparteien befürworten derartige Sozialleistungen und verständigen sich in Anerkennung der zahlreichen und vielfältigen freiwilligen Leistungen im genossenschaftlichen Bankensektor auf die Vereinbarung folgender gegenüber betrieblichen Leistungen subsidiärer Leistung:

#### **§ 1**

##### **Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge**

1. Mitarbeiter haben einen Anspruch auf einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge, wenn sie
  - a) bei der Bank mindestens sechs Monate als Arbeitnehmer beschäftigt sind oder nach der Ausbildung übernommen wurden,
  - b) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das unbefristet ist oder dessen Befristung mehr als zwölf Monate\* beträgt, und
  - c) sozialversicherungspflichtige Bestandteile ihres Entgelts zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge umwandeln.<sup>5</sup>
2. Der Zuschuss soll vorrangig für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon abweichen und den Betrag als Gehaltszuschuss an den Mitarbeiter auszahlen, insbesondere wenn sich nur kleinere Beträge ergeben.

#### **§ 2**

##### **Höhe**

Der Zuschuss beträgt 100 % der Ersparnis (Bruttobetrag), die durch die Entgeltumwandlung beim Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) eintritt.

#### **§ 3**

##### **Vorrangige betriebliche Leistungen**

1. Alle Leistungen, die die Bank (monatlich oder kalenderjährlich) für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge erbringt oder dem Mitarbeiter anbietet<sup>7</sup>, werden mit dem Tarifanspruch nach § 1 verrechnet.
2. Abweichend von Ziffer 1 tritt der tarifliche Anspruch nach § 1 zurück,
  - a) soweit die Bank im Rahmen einer Entgeltumwandlung die Pauschalsteuer übernimmt (Altfälle nach § 40b EStG),

\* Inkrafttreten: 01.01.2023

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu B.3, § 1 Ziffer 1 Buchstabe c**

Entscheidet sich der Mitarbeiter dazu, Entgelt erstmalig umzuwandeln oder den Umwandlungsbetrag zu erhöhen, ist jeweils eine Entscheidung über den Durchführungsweg nach § 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG zu treffen.

<sup>7</sup> **Protokollnotiz zu B.3, § 3 Ziffer 1**

Wird den Mitarbeitern betrieblich ein Wahlrecht zwischen betrieblicher Altersvorsorge und anderen Leistungen eingeräumt, werden auch vom Mitarbeiter gewählte Leistungen angerechnet, die nicht der Altersvorsorge dienen.



Teil I

# Tarifvertrag

zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 28. Mai 2003  
in der Fassung vom: 7. August 2019  
(in Nachwirkung seit dem 1. Januar 2010)

LEV

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Er gilt nicht für Auszubildende.

Die durch § 2 GTV sowie § 10 MTV festgelegten Tarifvergütungen (ohne Zulagen und Zuschläge) können teilweise durch eine betriebliche Regelung zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung ersetzt werden; die Auszahlung der variablen Vergütungsanteile erfolgt jeweils allein unter Berücksichtigung der individuellen Leistung/des individuellen Erfolgs des/der einzelnen Beschäftigten oder des Teams. Der Tarifvertrag regelt die Voraussetzungen und Mindestbedingungen der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Auszahlung tariflicher Entgeltbestandteile; die Zulässigkeit von darüber hinausgehenden übertariflichen Vereinbarungen zur LEV wird hierdurch nicht berührt. Die Pflicht zur tariflichen Eingruppierung bleibt unberührt. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine Vergütung gemäß Ziffer 1 nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkung im Kündigungsfall eingeführt werden. Solange kein Betriebsrat besteht, können die dem Tarifvertrag entsprechenden Regelungen einzelvertraglich vereinbart werden. Die betriebliche Regelung kann sich auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter/innen oder bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beziehen. Im Einzelnen gelten die nachfolgenden Bestimmungen:

#### § 1

##### Variabilisierungsvolumen

Ab dem Jahr 2004 beträgt unter Berücksichtigung der Protokollnotiz Nummer 3 der Anteil der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung maximal 8 % des sich aus den §§ 2 GTV und 10 MTV ergebenden tariflichen Jahresgehalts ohne Zulagen/Zuschläge. Die tariflichen Vergütungsansprüche gemäß Absatz 1 Satz 1, die ohne eine betriebliche Regelung zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung bestehen würden, ermäßigen sich entsprechend; die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt nach der betrieblich zu treffenden Regelung. Arbeitnehmer/innen, auf die dieser Tarifvertrag kraft betrieblicher Regelung Anwendung findet, erhalten als garantierte Vergütung mindestens 92 % des tariflichen Jahresgehalts. Es muss eine erreichbare Zielgröße definiert werden, die dem tariflichen Jahresgehalt entspricht. Von dieser Zielgröße kann leistungs- und/oder erfolgsbezogen nach oben und unten abgewichen werden, wobei die in Aussicht gestellten (erzielbaren) übertariflichen Entgeltbestandteile die aus dem Tarif variabilisierten Entgeltbestandteile übersteigen müssen. Auch unterhalb einer Zielerreichung von 100 % werden Teile des variabilisierten Tarifgehalts ausgezahlt.

Der betrieblich variabilisierte Anteil des Jahresgehalts kann auch in den ersten sechs Monaten des Folgejahres ausgezahlt werden.

#### § 2

##### Verteilungsregeln

Der variable Vergütungsanteil beruht auf einer Zielvereinbarung. Es können quantitative und/oder qualitative Ziele vereinbart werden.

Entsprechende Vergütungssysteme zur Leistungs- und/oder Erfolgsorientierung müssen regeln:

- Art, Anzahl und gegebenenfalls Gewichtung der Ziele
- Art der Verknüpfung zwischen dem Grad der Zielerreichung und der resultierenden Vergütung.

Zielvereinbarungszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr.

Pro Zielvereinbarungszeitraum sollen mehrere Ziele einvernehmlich vereinbart werden. Die Ziele können unterschiedlich gewichtet werden. Die Betriebsparteien können Zielerreichungsstufen festlegen. Die vereinbarten Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen.



---

## **Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ)**

(in der seit 4. Dezember 2022 geltenden Fassung)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung (Tarifvertrag zur Qualifizierung) getroffen:

### **§ 1 Berufliche Weiterbildung**

Der Begriff Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst ausschließlich die berufliche Weiterbildung. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind solche, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz des/der Angestellten im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können,
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können,
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können.

Keine Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind persönliche Weiterbildungen.

### **§ 2 Bedarfsermittlung und Festlegung von individuellen Qualifizierungsmaßnahmen**

Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs-/Automatisierungsprojekte des Unternehmens potentiell gefährdet ist, wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt. Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann sowie eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen möglich ist, vereinbaren die Parteien die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen

zum Zwecke der Abdeckung des bestehenden Qualifizierungsbedarfs. Der Arbeitgeber nimmt hierbei Vorschläge des/der Angestellten entgegen und bezieht diese bei der Festlegung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen mit ein. Soweit nichts anderes geregelt ist, ist das Gespräch einmal pro Kalenderjahr zu führen. Das Ergebnis der Bedarfsanalyse ist in geeigneter Weise zu dokumentieren. Der/die Angestellte erhält auf Wunsch entweder eine Abschrift oder Zugriff auf die Dokumentation.<sup>1</sup>

Im Anschluss an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen prüfen Arbeitgeber und Angestellte/r gemeinsam, ob der zuvor festgestellte Qualifizierungsbedarf durch die Maßnahme gedeckt wurde. Ist dies nicht der Fall, prüfen die Parteien, ob und wie der weiterhin bestehende Qualifizierungsbedarf gedeckt werden kann. Der/die Angestellte kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für Angestellte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen. Dies gilt nicht bei Altersteilzeit in der Passivphase. Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber Angestellte in Elternzeit über bestehende Weiterbildungsangebote.

Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

### **§ 3 Bildungsteilzeit**

Der/die Angestellte kann zum Zwecke der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens 6 aufeinanderfolgenden Monaten oder aufgrund individueller Vereinbarung auch länger eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag muss schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung gestellt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Art, Dauer, Zeitplan) muss mit der Antragstellung schriftlich nachgewiesen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Qualifizierungsmaßnahme muss mindestens 15 Stunden

<sup>1</sup> Protokollnotiz vom 30.8.2017:  
„Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bleiben durch § 2 Abs. 1 TVQ unberührt.“

und darf höchstens 30 Stunden betragen. Der/die Angestellte ist an den Antrag und den Vollzug der Bildungsteilzeit auch dann gebunden, wenn die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen wird. Vorstehendes gilt nicht, wenn die Qualifizierungsmaßnahme aus Gründen, die der/die Angestellte nicht zu vertreten hat, nicht angetreten oder abgebrochen wird. In diesem Falle gilt nach Ablauf von 6 Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Für das Verfahren gelten § 15 Abs. 5 S. 1 bis 2 und Abs. 7 S. 1 Nr. 1 bis 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) entsprechend. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von 8 Wochen schriftlich begründen.

Für die Dauer der Bildungsteilzeit werden die Bezüge der verringerten Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Der Antrag auf Bildungsteilzeit kann nicht vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Antragstellung, welcher der Arbeitgeber zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, erneut gestellt werden.

#### **§ 4 Einbeziehung des Betriebsrates**

Plant der Arbeitgeber Maßnahmen oder führt er solche durch, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Angestellten ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

Die Rechte des Betriebsrates gem. § 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

#### **§ 5 Abweichende Regelungen**

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

## **Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen für das private Versicherungsgewerbe**

(in der ab 1. 1. 2004 geltenden Fassung)

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallenden Arbeitnehmer.

### **§ 2 Leistungen**

Die Arbeitnehmer haben für jeden Kalendermonat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 40 €.

Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen entsprechend § 3 Ziff. 2 Satz 2 MTV.

### **§ 3 Voraussetzungen**

Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Monat gezahlt, in dem dem Arbeitnehmer für wenigstens 15 Tage Monatsbezüge gem. §§ 3 Ziff. 2, 19 Ziff. 1 MTV oder Leistungen gem. §§ 10, 21 MTV zustehen. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

Die Leistungen werden jeweils am Monatsende fällig.

Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits auf Grund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt. Sollte der Arbeitgeber durch Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet werden, sind die tariflichen auf die gesetzlichen Leistungen anzurechnen.

## **Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe**

(in der ab 23. Mai 2015 geltenden Fassung)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung getroffen:

### **§ 1 Grundsatz**

Die Vertragspartner bejahen grundsätzlich die Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen in Versicherungsunternehmen. Damit zusammenhängende Planungen und Maßnahmen müssen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

### **§ 2 Begriffsbestimmung**

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind vom Arbeitgeber veranlasste betriebsorganisatorische oder technische Maßnahmen mit dem Ziel der Erhaltung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, soweit diese eine Änderung oder den Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge haben und damit unmittelbar zu Umgruppierungen, Versetzungen oder Kündigungen führen können. „Unmittelbar“ im Sinne dieser Vorschrift ist keine Zeitbestimmung.

### **§ 3 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung**

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat oder Personalrat (Arbeitnehmervertretung) über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen umfassend zu unterrichten. Er hat mit der Arbeitnehmervertretung die vorgesehenen Maßnahmen und deren mögliche soziale und personelle Auswirkungen sowie die nach diesem Abkommen gebotenen Maßnahmen zu beraten.

(2) Die Unterrichtung hat jeweils so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Beratungen ihre Aufgaben und Rechte wahrnehmen kann.

(3) Weitergehende gesetzliche Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt.

**gültig ab 1. September 2024**

Berufsjahr	Gehaltsgruppe							
	I €	II €	III €	IV €	V €	VI €	VII €	VIII €
im 1.	2.945	2.974	3.065	3.137	--	--	--	--
im 2. u. 3.	--	3.138	3.150	3.269	--	--	--	--
im 4. u. 5.	--	--	3.323	3.397	3.599	--	--	--
im 6. u. 7.	--	--	3.500	3.523	3.728	3.930	4.140	--
im 8. u. 9.	--	--	--	3.645	3.884	4.135	4.380	4.769
im 10. u. 11.	--	--	--	3.772	4.054	4.345	4.632	5.096
im 12. u. 13.	--	--	--	3.895	4.226	4.556	4.889	5.421
vom 14. an	--	--	--	--	4.403	4.769	5.138	5.749

**§ 1a Gehälter für Neueinstellungen der Gehaltsgruppen A und B**

**gültig seit 1. November 2022**

Gehaltsgruppe A:	2.025 €	ab dem 1. Berufsjahr
Gehaltsgruppe B:	2.081 € 2.152 € 2.222 €	1. Berufsjahr 2. und 3. Berufsjahr ab dem 4. Berufsjahr

**gültig ab 1. September 2023**

Gehaltsgruppe A:	2.066 €	ab dem 1. Berufsjahr
Gehaltsgruppe B:	2.123 € 2.195 € 2.266 €	1. Berufsjahr 2. und 3. Berufsjahr ab dem 4. Berufsjahr

**gültig ab 1. September 2024**

Gehaltsgruppe A:	2.128 €	ab dem 1. Berufsjahr
Gehaltsgruppe B:	2.187 € 2.261 € 2.334 €	1. Berufsjahr 2. und 3. Berufsjahr ab dem 4. Berufsjahr

## **Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe (ATzA)**

(in der seit 4. Dezember 2022 geltenden Fassung)<sup>1</sup>

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) fallen, mit Wirkung ab 1.1.2006 folgendes Abkommen vereinbart:

### **§ 1 Altersteilzeitvereinbarung**

(1) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Angestellten einen Altersteilzeitvertrag auf Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließen. Im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit ist eine Blockbildung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 ATG in den gesetzlich vorgesehenen Höchstgrenzen zulässig. Im Falle der Vereinbarung einer Altersteilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeit. Es endet ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Angestellte eine ungeminderte Altersrente der GRV oder eine mit ihr vergleichbare Leistung (Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens, wenn die/der Angestellte von der Versicherungspflicht befreit ist, sowie Knappschaftsausgleichsleistungen und ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art) beanspruchen kann oder Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Angestellte die Altersgrenze für eine Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

(2) Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit (auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung) ist ausgeschlossen.

<sup>1</sup> Das Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung ist im Anschluss an die vorliegende Fassung abgedruckt.

## § 2 Bedingungen der Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Angestellten eine Altersteilzeitvereinbarung gem. § 1 geschlossen, so erhält die/der Angestellte für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte ihres/seines bisherigen Bruttoarbeitsentgelts, das sie/er für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit i.S.d. § 6 Abs. 2 ATG zu beanspruchen hätte (einschließlich aller Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung) und die Hälfte der tariflichen Sonderzahlungen nach § 3 Ziff. 3 und § 13 Ziff. 9 MTV für die Altersteilzeit. Der Arbeitgeber kann diese tariflichen Sonderzahlungen in regelmäßiges monatliches Entgelt umwandeln. Macht der Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch, so ist die jeweilige Sonderzahlung ratierlich als monatlich gleichbleibender Betrag auszuzahlen. Es ist sicherzustellen, dass die/der Angestellte in der Bruttolohnsumme der ratierlich ausgezahlten tariflichen Sonderzahlungen einen Betrag erhält, der der Hälfte der tariflichen Sonderzahlungen gemäß § 3 Ziff. 3 und § 13 Ziff. 9 MTV entspricht.

(2) Zusätzlich zu der Vergütung gemäß Abs. 1 erhält die/der Angestellte für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil ihrer/seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit eine Aufstockungszahlung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1.

(3) Die Vergütung der während der Arbeitsphase im Rahmen des § 3 Abs. 4 geleisteten Mehrarbeit richtet sich nach § 11 Ziff. 2 MTV. Auf einen etwa drohenden Anspruchsverlust nach § 3 Abs. 3 hat der Arbeitgeber die/den Angestellte(n) hinzuweisen.

(4) Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1 und die Aufstockungszahlung nach Abs. 2 werden jeweils entsprechend der linearen Tarifgehaltssteigerung erhöht; eventuelle Einmalzahlungen werden anteilig gemäß Abs. 1 und 2 gezahlt.

(5) Zusätzlich zu den gesetzlichen Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung für das Arbeitsentgelt nach Abs. 1 entrichtet der Arbeitgeber für die/den Angestellte(n) gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1b ATG Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind jeweils mindestens in Höhe des Beitrages zu entrichten, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitar-



## **II. Bestimmungen für Angestellte des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III fallen**

### **§ 3 Arbeitsentgelt**

1. Das Arbeitsentgelt richtet sich nach der Art der Tätigkeit.
2. Die Bezüge, deren Höhe in §§ 1, 1a, 2 und 4 Ziff. 1 des Gehaltstarifvertrages geregelt ist, sowie die Tätigkeitszulage und die Schichtzulagen nach § 11 Ziff. 5 sind Monatsbezüge. Sie entsprechen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 11 Ziff. 1 und werden bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. Die Auszahlung erfolgt nachträglich, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats.

Wird die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt bei der Berechnung der Ausbildungsvergütungen ab dem Zeitpunkt der Verkürzung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt worden ist, als abgeleitete Ausbildungszeit.

3. Angestellte, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – nicht um mehr als 10 % übersteigen, erhalten im letzten Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 80 % ihres Bruttomonatsgehalts. Durch Betriebsvereinbarung kann von diesem Zahlungszeitraum abgewichen werden. Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung ist das Monatsgehalt des Auszahlungsmonats einschließlich der tariflichen Zulagen. Dabei werden Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit der/des Angestellten im 2. Kalenderhalbjahr (z.B. Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung) anteilig berücksichtigt. Hat die/der Angestellte im Auszahlungszeitpunkt weder Anspruch auf Bezüge gemäß Ziff. 2 noch auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1, so ist das zuletzt bezogene Gehalt maßgebend.

Der Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht nach Überführung eines etwaigen Probearbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

6. Die Angestellten können auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu ihren Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist von den Angestellten dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich<sup>1</sup>.
7. Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz ihrer Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe der jeweils geltenden steuerfreien Sätze (§§ 3 Nr. 13, 16 i.V.m. 9 Abs. 4a Sätze 2 und 3 EStG). Einzelheiten können im Arbeitsvertrag oder in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Von Satz 1 abweichende Regelungen sind durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.<sup>2</sup>

## § 4 Gehaltsgruppenmerkmale und Eingruppierung

### 1. Gehaltsgruppenmerkmale

Die Gehälter der Angestellten richten sich nach folgenden Gehaltsgruppenmerkmalen:

- I. Tätigkeiten, die nur eine kurze Einweisung erfordern.
- II. Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden.

- 
- 1 Protokollnotiz vom 12.5.1989:  
„Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass § 3 Ziff. 6 MTV als Öffnungsklausel i.S.v. § 77 Abs. 3 BetrVG und § 4 Abs. 3 TVG auch auf den Fall anzuwenden ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber anstelle einer im Tarifvertrag geregelten geldlichen Leistung eine andere Leistung in Anspruch nimmt, wenn sich dies wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Eine wirtschaftliche Auswirkung zugunsten des Arbeitnehmers ist auch dann gegeben, wenn dies zu einer geringeren steuerlichen Belastung des Arbeitnehmers für die Inanspruchnahme eines materiellen Vorteils (z.B. Entgeltverzicht zugunsten der entgeltlichen Überlassung eines Pkw) führt.“
  - 2 Die steuerfreien Sätze gem. §§ 3 Nr. 13, 16 i.V.m. 9 Abs. 4a Sätze 2 und 3 EStG betragen am 1.1.2023 bei Dienstreisen im Inland
    - 14 € bei Abwesenheitszeiten von mehr als 8 Stunden bis 24 Stunden.
    - 14 € bei mehrtägigen Dienstreisen mit Übernachtung für jeweils An- und Abreisetag.
    - 28 € für jeden Kalendertag bei einer Mindestabwesenheitszeit von 24 Stunden.

- c) Für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit aus betriebsorganisatorischen Gründen auf einen geringer bewerteten Arbeitsplatz versetzt werden, hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat nach billigem Ermessen eine Gehaltssicherung zu treffen; eine niedrigere tarifliche Eingruppierung ist nicht zulässig.<sup>1</sup>
- d) Ergänzend zur Gehaltsgruppe I wird für Neueinstellungen ab 1.1.2008 eine besondere Gehaltsgruppe A gebildet. Ergänzend zur Gehaltsgruppe II wird für Neueinstellungen ab 1.1.2008 eine besondere Gehaltsgruppe B gebildet. Angestellte, die ab 1.1.2008 in ein Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages eingestellt werden und in die Gehaltsgruppen A und B einzugruppiert sind, erhalten anstelle der Vergütung gem. § 1 GTV eine Vergütung gem. § 1a GTV.

### 3. Reinigungsdienst und Küchenhilfsdienst

Im Reinigungsdienst und Küchenhilfsdienst können abweichend von § 3 Ziff. 2 Abs. 1 Stundenlohnvereinbarungen getroffen werden. Die Bezüge des GTV, Gehaltsgruppe I, dürfen dabei nicht unterschritten werden.

## § 5 Berufsjahre

1. Berufsjahre der Gehaltsgruppen I und II sind alle früheren Beschäftigungsjahre, unabhängig von der Art der Tätigkeit.

<sup>1</sup> Protokollnotiz vom 1.7.2012:  
 „Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Schutzregelung des § 4 Ziff. 2c MTV für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wirksam ist. Die Regelung trägt dem besonderen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter Rechnung und ist somit in Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG wirksam.  
 Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien unzutreffend und in der Folge das Tatbestandsmerkmal ‚50. Lebensjahr‘ nichtig ist (sog. ‚Anpassung nach oben‘), dass die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft tritt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zeitnah, spätestens innerhalb von 3 Monaten Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt.“

2. Berufsjahre in den Gehaltsgruppen III bis VIII sind im Versicherungsfach hauptberuflich verbrachte Beschäftigungsjahre. Die in einem anderen Beruf ausgeübte, durch Zeugnisse nachgewiesene Tätigkeit wird auf die Versicherungsberufsjahre angerechnet, soweit die dabei erworbenen Kenntnisse Verwertung finden; das Gleiche gilt für berufsbezogene Schul- und Studienjahre. Beschäftigungsjahre bei einem Träger der Sozialversicherung und bei Ersatzkassen werden voll angerechnet.

Jahre der Berufsausbildung für eine gemäß Abs. 1 anrechenbare Tätigkeit zählen als Berufsjahre.

3. Bei in der Landwirtschaft erworbener Berufserfahrung, die Grundlage für die Tätigkeit in der Hagelversicherung ist, kann die Anrechnung der landwirtschaftlichen Berufszeit auf 10 Jahre begrenzt werden.
4. Die Anrechnung von (freiwilligem) Wehrdienst, Zivildienst sowie Bundesfreiwilligendienst und Gefangenschaft richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
5. Die Bezüge der nächsthöheren Berufs- bzw. Ausbildungsjahrstufe werden jeweils ab Beginn des Monats gezahlt, in dem das betreffende Berufs- bzw. Ausbildungsjahr vollendet wird.

## **§ 6 Tätigkeitszulage**

Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die die/der Angestellte eingruppiert ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt:

- a) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab die/der Angestellte neben der Tätigkeit, nach der sie/er eingruppiert ist, dauernd Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet;
- b) mit Beginn des 3. Kalendermonats, von dem ab die/der Angestellte neben der Tätigkeit, nach der sie/er eingruppiert ist, vorübergehend, aber länger als 2 Monate, Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet. Dieser Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.

## § 9 Tarifliche Elternzeit

1. Die/der Angestellte kann im Anschluss an die – auch von mehreren Berechtigten – voll in Anspruch genommene gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit bis zu 6 Monaten beanspruchen.
  - a) Anspruchsberechtigt ist die/der Angestellte, die/der vor Beginn der gesetzlichen Elternzeit mindestens 4 Jahre dem Unternehmen angehört hat. Dabei werden nur Zeiträume mit Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 oder auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz mitgerechnet.
  - b) Die tarifliche Elternzeit endet spätestens 3 ½ Jahre – bei Übertragung eines Anteils der gesetzlichen Elternzeit spätestens 8 ½ Jahre – nach der Geburt des Kindes.

Bei mehreren Kindern entfällt der Anspruch auf tarifliche Elternzeit insoweit, als dadurch zusammen mit Schutzfristen und gesetzlicher sowie früherer tariflicher Elternzeit eine betriebliche Abwesenheit von 7 Jahren seit der Geburt des ersten Kindes, für das im Unternehmen die gesetzliche Elternzeit in Anspruch genommen wurde, überschritten würde.
  - c) Ein Anspruch auf die tarifliche Elternzeit entfällt, wenn die/der Angestellte ohne Zustimmung des Arbeitgebers während der gesetzlichen oder tariflichen Elternzeit eine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber leistet. § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG ist zu beachten.
2. Während der tariflichen Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Soweit tarifliche Ansprüche von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abhängen, wird die tarifliche Elternzeit darauf angerechnet. Eine Anrechnung auf Berufs- und Beschäftigungsjahre nach § 5 erfolgt nur insoweit, als während der tariflichen Elternzeit im Unternehmen gearbeitet wurde.

2. Vom Beginn der 7. Woche an erhalten:

- a) krankenversicherungspflichtige Angestellte einen Zuschuss zum Krankengeld.

Der Zuschuss wird so berechnet, dass er zusammen mit dem Krankengeld 90 % der Gesamtnettobezüge beträgt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

- b) Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, eine Krankenzulage.

Die Krankenzulage wird so berechnet, dass sie zusammen mit demjenigen Krankengeld, das die/der Angestellte bekommen würde, wenn sie/er pflichtversichert wäre, 90 % der Gesamtnettobezüge beträgt. Maßgeblich für die Berechnung ist das volle, noch nicht um Sozialversicherungsbeiträge geminderte Krankengeld (Bruttokrankengeld).

- c) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, bei denen sich der Arbeitgeber nicht nach § 3 Ziff. 5 / § 257 SGB V an den Aufwendungen für eine private Krankenversicherung oder freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beteiligt, eine Krankenbeihilfe von 90 % ihrer Gesamtnettobezüge.

Die Krankenzulage und die Krankenbeihilfe werden jedoch nur insoweit gewährt, als sie nicht von den Sozialversicherungsträgern (z.B. AOK, Ersatzkassen, BfA) auf satzungsgemäße Leistungen angerechnet werden. Die Leistungen nach a) bis c) werden nur bei einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit

von mehr als 2 bis 5 Jahren bis zum Ablauf der 13. Woche,  
von mehr als 5 bis 10 Jahren bis zum Ablauf der 26. Woche,  
von mehr als 10 bis 15 Jahren bis zum Ablauf der 39. Woche,  
von mehr als 15 bis 20 Jahren bis zum Ablauf der 52. Woche,  
von mehr als 20 bis 25 Jahren bis zum Ablauf der 65. Woche,  
von mehr als 25 Jahren bis zum Ablauf der 78. Woche,

jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Die erforderliche Unternehmenszugehörigkeit muss jeweils am ersten Tag der 7., 14., 27., 40., 53. oder 66. Woche gegeben sein.

Die Leistungen nach a) bis c) entfallen, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsminderung oder auf ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art geltend gemacht werden kann; die Angestellten sind verpflichtet, Rentenansprüche unverzüglich anzumelden. Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf die durch § 36 SGB VI gegebene Möglichkeit, vorzeitig Altersruhegeld zu beantragen. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung / teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Leistungen nach Ziff. a) bis c) insoweit fort.

Vergütung für Mehrarbeit einschließlich Zuschläge bleibt bei den Zahlungen nach Ziff. 1 und 2 außer Ansatz.

3. In den Fällen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§ 626 BGB) finden die Bestimmungen der Ziff. 1 und 2 nur Anwendung, wenn die Kündigung wegen anhaltender Krankheit erfolgt.
4. Die Hinterbliebenen einer/eines Angestellten erhalten die bisherigen Bezüge für den Rest des Sterbemonats und für weitere 3 Monate, im ersten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit für einen weiteren Monat über den Sterbemonat hinaus.

Als Hinterbliebene im Sinne dieser Bestimmungen gelten:

- a) der Ehegatte und eingetragene Lebenspartner;
- b) unterhaltsberechtigter Kinder, die mit der/dem Verstorbenen in einem Haushalt lebten oder für die diese/dieser das Sorgerecht hatte; dies gilt nur, sofern ein Bezugsberechtigter nach a) nicht vorhanden ist;
- c) Kinder, Eltern und Geschwister, wenn sie nachweislich von der/dem Verstorbenen unterhalten wurden und Bezugsberechtigte nach Buchstabe a) und b) nicht vorhanden sind. Der Nachweis der Erfüllung der Unterhaltspflicht durch die/den Verstorbenen ist durch Vorlage der steuerlichen Anerkennung oder in anderer Form zu führen.

5. Die erforderlichen Kosten der im Rahmen der Anwendung von Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 des Anhangs der ArbMedVV anfallenden augenärztlichen Untersuchungen und zur Verfügung zu stellenden Sehhilfen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Kostenträger in Anspruch genommen werden können.

## **§ 11 Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit<sup>1</sup>**

### **1. Regelmäßige Arbeitszeit**

Für die Angestellten im Innendienst (ausgenommen Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden in der Woche. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.<sup>2</sup>

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit abweichend davon für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten einheitlich oder unterschiedlich festgelegt werden. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und der einzelnen Funktionsbereiche zu berücksichtigen.

Abweichend von Abs. 1 kann aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auch Samstagsarbeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung vorgesehen werden. In diesem Fall erhält die/der Angestellte pro Arbeitsstunde am Samstag einen Zuschlag von 25 % von  $\frac{1}{162}$  des Monatsgehalts. Der Zuschlag entfällt, wenn die/der Angestellte an einem anderen Arbeitstag derselben Woche freigestellt wird. Der Zuschlag kann auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

- 1 Siehe auch die Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe.
- 2 Für die Arbeitszeitverkürzung ab 1.7.1990 gelten folgende Übergangsregelungen:
  1. Arbeitnehmer nach Teil II des Manteltarifvertrages für die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV die tarifliche Arbeitszeitregelung nicht gilt, erhalten ab 1.7.1990 (als Ausgleich für die tarifliche Arbeitszeitverkürzung) einen monatlichen Zuschlag von 1,97 % ihres Tarifgehalts, wenn und solange nicht ein entsprechender Ausgleich durch Reduzierung der individuellen Arbeitsmenge oder Arbeitszeit stattgefunden hat.
  2. Betriebliche Unterschreitungen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit können auf die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden.



Wird eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit vereinbart, ist innerhalb von 6 Kalendermonaten eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden pro Woche einzuhalten; ein kürzerer oder längerer Bezugszeitraum, letzterer bis längstens 12 Kalendermonate, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden. Die durch Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit darf in der einzelnen Woche 38 Stunden um höchstens 25 % über- oder unterschreiten. In Vereinbarungen über gleitende Arbeitszeit ist die Möglichkeit, Arbeitszeitunter- oder -überschreitungen auf den folgenden Bezugszeitraum zu übertragen, auf eine bestimmte angemessene Stundenzahl zu begrenzen. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen.

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S.v. Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge werden entsprechend gekürzt, wobei ein Einkommensausgleich von 20 Prozent zu erfolgen hat. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Auszubildende sowie Studenten von dualen Studiengängen werden von dieser Regelung nicht erfasst.<sup>1</sup>

## 2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziff. 1 Abs. 1 (bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Regelarbeitszeit) bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit.

Sie wird mit  $\frac{1}{162}$  des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließ-

<sup>1</sup> Protokollnotiz vom 5.6.1996:  
„Die durch freiwillige Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV ausgelösten Arbeitszeitverkürzungen dürfen nicht auf die in Ziff. 1 Abs. 2 der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 13.9.1995 genannten Arbeitszeitverkürzungen (Paritätsregelung) angerechnet werden.“

- a) für 15 geleistete Nachtschichten mit einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mindestens 6 Stunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr;
- b) für 45 geleistete Früh- oder Spätschichten mit einer Arbeitszeit von mindestens 2 Stunden, jedoch weniger als 6 Stunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr.

Für den Anspruch auf eine Freischicht sind die geleisteten Wechselschichten wie folgt anzurechnen:

Eine geleistete Nachtschicht gilt als 3 Früh- oder Spätschichten, 3 Früh- oder Spätschichten gelten als 1 Nachtschicht.

Falls nichts anderes vereinbart ist, muss die Freischicht jeweils innerhalb 1 Monats nach Vorliegen der Voraussetzungen genommen werden; andernfalls verfällt der Anspruch. Die Freischicht soll nicht für eine Nachtschicht genommen werden.

Auf die tariflich vereinbarten Freischichten werden betrieblich geregelte Freischichten oder betrieblich geregelter Zusatzurlaub für in Wechselschicht tätige Angestellte angerechnet.

### **§ 11a Teilzeitarbeit**

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten.

Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber die Angestellten auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

gelöst. Betriebsvereinbarungen im Rahmen und auf der Grundlage dieser Bestimmungen lösen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus.

## § 12 Zusätzliche arbeitsfreie Tage

1. Die Samstage vor Ostern und Pfingsten sind für Angestellte, die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 3 kraft betrieblicher Vereinbarung am Samstag arbeiten, dienstfrei.

Die Hagelversicherungsgesellschaften können für den Pfingstsamstag einen Sonderdienst einrichten; für die dazu eingeteilten Angestellten bleibt ein anderer Arbeitstag dienstfrei.

2. Der 24. und 31.12. sind arbeitsfrei.

## § 13 Erholungsurlaub

### 1. Urlaubsdauer, Abgeltung

Die Angestellten haben für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Wird dieser nicht zusammenhängend genommen, soll er in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 15 Arbeitstage umfasst.

Während der beruflichen Erstausbildung soll der Erholungsurlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, muss für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag gewährt werden.

Schwerbehinderte erhalten den ihnen nach dem SGB IX zustehenden zusätzlichen Urlaub.

Die Samstage sowie der 24. und 31.12. sind keine Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann. In diesem Fall ist er mit  $\frac{1}{22}$  der Monatsbezüge für jeden Urlaubstag abzugelten.

**6. Urlaubsentgelt bei Beziehern von Provision aus Eigengeschäften**

Besteht ein Teil der Bezüge, die das Entgelt für die Dienstleistung aus dem Arbeitsverhältnis ausmachen, vertragsgemäß aus Provision für Eigengeschäfte, gilt § 22 Ziff. 2 entsprechend.

**7. aufgehoben****8. aufgehoben****9. Sonderzahlung**

Angestellte, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – nicht um mehr als 10 % übersteigen, erhalten im 2. Quartal des Kalenderjahres eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % ihres Bruttomonatsgehalts. Durch Betriebsvereinbarung kann von diesem Zahlungszeitraum abgewichen werden. Maßgebend für die Höhe der Sonderzahlung ist das Monatsgehalt des Auszahlungsmonats einschließlich der tariflichen Zulagen. Dabei werden Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit der/des Angestellten im 1. Kalenderhalbjahr (z.B. Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung) anteilig berücksichtigt. Hat die/der Angestellte im Auszahlungszeitraum weder Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 noch auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1, so ist das zuletzt bezogene Gehalt maßgebend.

Der Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht nach Überführung eines etwaigen Probearbeitsverhältnisses in ein festes Arbeitsverhältnis, dann aber rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für jeden Monat im 1. Kalenderhalbjahr, in dem die/der Angestellte nicht für wenigstens 15 Tage Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 oder auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hat, wird die Sonderzahlung um  $\frac{1}{6}$  gekürzt. Eine Kürzung unterbleibt, wenn die/der Angestellte nur deshalb keine Zahlungen gem. § 10 Ziff. 2 und 3 erhält, weil das Krankengeld bereits 90 % der Gesamtnettobezüge ausmacht. Die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit gekürzte Sonderzahlung wird der/dem Angestellten anteilig für die bis zur Vollendung der ersten 4 Le-

bensmonate des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit nachgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit für mindestens 6 Monate fortgesetzt wird. Zeiträume, für die der/dem Angestellten weder Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 noch Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 zustehen, bleiben dabei außer Betracht.

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt beendet ist, haben keinen Anspruch – auch nicht anteilig – auf die Sonderzahlung. Das Gleiche gilt für Angestellte, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, außer im Falle betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Pensionierung, auch wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, gilt nicht als Kündigung.

Die Sonderzahlung wird auf Sonderzuwendungen des Arbeitgebers (Gratifikationen, Ergebnisbeteiligungen u. Ä.) angerechnet.

<sup>1</sup>Auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich kann auf Wunsch der Angestellten die vollständige oder teilweise Abgeltung der Sonderzahlung durch Freizeit vereinbart werden. Die Angestellten haben nach Maßgabe der nachfolgenden Bedingungen einen Rechtsanspruch auf Abgeltung des nachfolgend festgelegten Teils der in Abs. 1 genannten Sonderzahlung in Freizeit. Im Falle der Geltendmachung des Rechtsanspruchs werden 23,5% eines Bruttomonatsgehalts in bezahlte Freizeit umgewandelt. Der in Geld ausgezahlte Teil der Sonderzahlung beträgt in diesem Falle also nur noch 26,5% eines Bruttomonatsgehalts. Macht der/die Angestellte von diesem Recht Gebrauch, so erhält er/sie an Stelle des umgewandelten Teils der Sonderzahlung jährlich fünf Tage zusätzliche bezahlte Freizeit (5-Tage-Woche vorausgesetzt). Arbeitet der/die Angestellte nicht in einer 5-Tage-Woche, so reduziert oder verlängert sich der Freistellungsanspruch im Verhältnis der individuellen Anzahl der Wochenarbeitsstage zu einer 5-Tage-Woche. Die Gewährung der bezahlten Freizeit erfolgt jeweils zwingend in dem Kalenderjahr, in dem die Sonderzahlung ohne die Umwandlung fällig wäre. Das Recht ist spätestens bis zum 31.12. des Kalenderjahres, welches dem Kalenderjahr vorhergeht, in dem die Umwandlung erfolgen soll, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auszuüben. Die

---

<sup>1</sup> Ab 1. Januar 2026 gilt – vorbehaltlich zwischenzeitlich abweichender Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien – § 13 Ziffer 9 in der Fassung vor dem 1. Januar 2022.

Umwandlung erfolgt, wenn der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb von vier Wochen ab Zugang des Antrags ablehnt. Der Antrag auf Umwandlung kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Wird der Antrag abgelehnt, so kann ein neuer Antrag auf Umwandlung erst im darauffolgenden Kalenderjahr gestellt werden. Angestellte, die sich in einem laufenden Altersteilzeitverhältnis befinden, haben keinen Anspruch auf Umwandlung gemäß der vorstehenden Bestimmungen. Die zeitliche Festlegung der Freizeitgewährung erfolgt entsprechend den hierfür geltenden Regelungen für die Urlaubsgewährung (insbesondere § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Modalitäten des Rechtsanspruchs abweichend von den vorgenannten Bestimmungen geregelt werden. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorstehenden Anspruchsregelung (1. Dezember 2021) bereits geltende Betriebsvereinbarungen bestehen fort. Dies gilt auch insoweit, als sie Regelungen vorsehen, die für die Angestellten günstiger sind als vorstehend geregelt.

Angestellte in Organisationseinheiten, die gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von einem Personalabbau betroffen sind, haben über den in Abs. 6 Satz 2 genannten Rechtsanspruch hinaus einen Rechtsanspruch auf Abgeltung der tariflichen Sonderzahlung in Freizeit, soweit einer solchen Umwandlung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. In Fällen, in denen kein Interessenausgleich zustande kommt, gilt vorstehende Regelung für die Dauer der Personalabbaumaßnahme. Die Umwandlung erfolgt durch Gewährung voller Freizeittage. Die Geltendmachung des Rechtsanspruchs muss jeweils für das Folgejahr bis zum 31.12. des Vorjahres angemeldet werden. Abs. 6 Sätze 12 bis 14 gelten entsprechend.

#### **§ 14 Arbeitsbefreiung**

1. Bei schwerer Erkrankung und Todesfall in der Familie (z.B. Ehegatten, Kinder, Eltern, Geschwister, Lebenspartner i.S.d. LPartG), eigener Hochzeit, Schließung einer Lebenspartnerschaft i.S.d. LPartG, Niederkunft der Ehefrau und Umzug ist die/der Angestellte für 1 bis 3 Tage von der Arbeit freizustellen. Für diese Zeit sind ihr/ihm die Bezüge fortzuzahlen, wenn und soweit sie/er nicht Anspruch auf

geldliche Leistungen anderer Stellen (z.B. § 45 SGB V) hat. Eine Anrechnung auf den tariflichen Urlaub ist nicht zulässig. § 616 BGB bleibt unberührt. Günstigere betriebliche Regelungen sind zulässig.

2. Den in Bundes- oder Landesvorständen oder ihnen gleichzustellenden Organen ehrenamtlich bei den vertragsschließenden Angestellten-Organisationen tätigen Angestellten ist zur Teilnahme an Veranstaltungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfreiheit zu gewähren. Das Gleiche gilt für Mitglieder dieser Organisationen, die als Delegierte zu Bundes- oder Landestagungen gewählt sind oder die einer Tarifkommission angehören. Die gesamte Beanspruchung darf nicht mehr als 5 aufeinander folgende Tage, im ganzen Jahr nicht mehr als 12 Arbeitstage, umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

### **§ 15 Kündigung, Altersgrenze**

1. Die Kündigung ist nur zum Vierteljahresschluss zulässig. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 6 Wochen.
2. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren in demselben Unternehmen kann der Arbeitgeber nur wie folgt kündigen:  
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren mit einer Frist von mindestens 3 Monaten zum Vierteljahresschluss,  
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren mit einer Frist von mindestens 4 Monaten zum Vierteljahresschluss,  
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren mit einer Frist von mindestens 5 Monaten zum Vierteljahresschluss,  
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren mit einer Frist von mindestens 6 Monaten zum Vierteljahresschluss,  
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 20 Jahren mit einer Frist von 7 Monaten zum Vierteljahresschluss.
3. Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, sowie Angestellten, die

## **Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA)**

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung getroffen:

### **Präambel**

Technologische und digitale Entwicklungen verändern die Versicherungswirtschaft mit zunehmender Geschwindigkeit. Dies wirkt sich sowohl auf das Kundenverhalten als auch die Erwartungshaltung der Mitarbeiter an „modernes Arbeiten“ aus. Kunden erwarten eine bessere Erreichbarkeit ihres Versicherers und die Mitarbeiter eine flexible und eigenverantwortliche Gestaltung von Arbeit und Privatleben.

Um den digitalen Wandel im Interesse der Arbeitgeberattraktivität der Branche, der Belegschaft sowie der Unternehmen positiv zu begleiten, haben sich die Sozialpartner in Umsetzung der gemeinsamen Erklärung der Europäischen Sozialpartner zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung vom 12. Oktober 2016 auf Rahmenbedingungen zur Gestaltung von mobiler Arbeit geeinigt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass mobiles Arbeiten nicht zu einer ständigen Erreichbarkeit der Angestellten führen darf. Mobiles Arbeiten stellt besondere Anforderungen an die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Angestellten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich und selbständig arbeiten können. Die Arbeitsmenge ist so zu gestalten, dass sie in diesem Rahmen von den Angestellten bewältigbar ist.

### **§ 1 Mobiles Arbeiten**

Mobiles Arbeiten im Sinne dieser Vereinbarung umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig – sowohl online als auch offline – ortsungebunden außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte durchgeführt werden.

Nicht umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebes zu erbringen sind, z.B. reisender Außendienst und vergleichbare Tätigkeiten, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit<sup>1</sup>.

Die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV finden bei mobilem Arbeiten keine Anwendung. Der Arbeitgeber hat mobil arbeitende Angestellte gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.

---

<sup>1</sup> Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (s. § 2 Abs. 7 ArbStättV).



## § 2 Rahmenbedingungen für betriebliche Regelungen

Die Betriebsparteien können mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

### 1. Doppelte Freiwilligkeit

Die Entscheidung, ob für eine bestimmte Personengruppe bzw. einen bestimmten Bereich mobiles Arbeiten generell als Arbeitsform vorgesehen ist, liegt beim Arbeitgeber. Gleiches gilt für die Herausnahme einer bestimmten Personengruppe (z.B. Auszubildende, Praktikanten, Angestellte in Probezeit) oder eines bestimmten Bereiches aus dieser Arbeitsform. Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung billiges Ermessen (§ 315 BGB) zu beachten.

Die Teilnahme der Angestellten an mobilem Arbeiten ist freiwillig. Sie können die Teilnahme ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus der Teilnahme sowie Nichtteilnahme dürfen ihnen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen.

### 2. Individuelle Teilnahme an mobiler Arbeit

Die individuelle Teilnahme an mobilem Arbeiten kann insbesondere für solche Tätigkeiten und Funktionen abgelehnt werden, die nach ihrer Art oder wegen entgegenstehender technischer Bedingungen oder aufgrund datenschutzrechtlicher Erfordernisse oder Sicherheitsanforderungen nicht geeignet sind, außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte verrichtet zu werden. Das Gleiche gilt, wenn der individuellen Teilnahme an mobiler Arbeit in der Person der Angestellten liegende Hinderungsgründe entgegenstehen.

Auf Verlangen der Angestellten soll der Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung oder Beendigung erläutern. Durch Regelung eines Konfliktlösungsmechanismus (bspw. Einrichtung einer Schlichtungsstelle) auf betrieblicher Ebene können Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Angestellten beigelegt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gründe für die Ablehnung oder Beendigung schriftlich zu erläutern, es sei denn Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich auf Schlichtungsmechanismen verständigt.

### 3. Ausgestaltung der individuellen mobilen Arbeit

Die individuelle Ausgestaltung der mobilen Arbeit erfolgt zwischen den Angestellten und der Führungskraft. Sie verständigen sich unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Interessen auf Lage, Zeitraum und Häufigkeit des mobilen Arbeitens sowie der Erreichbarkeit der Angestellten während der Mobilarbeit. Betriebliche Veranstaltungen/Termine haben stets Vorrang vor mobilem Arbeiten.

Die Angestellten haben unter Berücksichtigung ihrer Erreichbarkeit sowie datenschutzrechtlicher Anforderungen sicherzustellen, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung am jeweils von ihnen gewählten Arbeitsort gewährleistet ist.

Um die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den betrieblichen Informationsfluss aufrecht zu erhalten, ist eine regelmäßige Präsenz in der Betriebsstätte grds. erforderlich. Für im Betrieb zu erbringende Arbeitsleistung wird den Angestellten ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

#### 4. Ausstattung

Die Ausgestaltung der Ausstattung (Ob und Wie) der mobil arbeitenden Angestellten mit mobilen IT-Telekommunikationsgeräten und -software sowie sonstigen Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber kann betrieblich geregelt werden.

#### 5. Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle der in Mobilarbeit befindlichen Angestellten wird nur dann vorgenommen werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dies zulässt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 26 Abs. 1 BDSG, Art. 88 Abs. 1 DSGVO.

#### 6. Gewerkschaftliche Informationen

Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Angestellten bei mobiler Arbeit, gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen, stellt der Arbeitgeber im Rahmen seiner digitalen Kommunikationskanäle sicher, dass mobil arbeitende Angestellte über die Angebote der Gewerkschaft informiert werden (beispielsweise durch Verlinkung im Intranet auf die Webseite der Gewerkschaft).

Im Falle eines Arbeitskampfes ruht diese Verpflichtung.

### § 3 Arbeitszeitrechtliche Regelungen

1. Die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen als auch vertraglichen Arbeitszeitregelungen sind bei mobiler Arbeit einzuhalten.
2. Für Angestellte, die in den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung fallen, die mobiles Arbeiten ermöglicht und den Anforderungen dieses Tarifvertrages entspricht, verkürzt sich die Ruhezeit gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende der täglichen Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können und die Art der Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeit erfordert. Der Ausgleich der Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten erfolgen.
3. Bei Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit finden die folgenden tariflichen Regelungen ergänzend Anwendung:

#### a) Arbeitszeiterfassung

Mobile Arbeit ist im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen zu erfassen und zu vergüten.

#### b) Zuschlagsregelungen

Zuschläge für Arbeitsleistungen der mobil arbeitenden Angestellten zu ungünstigen Zeiten (z.B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) fallen nur dann entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen an, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten arbeitgeberseitig veranlasst waren.

#### **§ 4 Datenschutz und Datensicherheit, Informationsschutz**

Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist beim mobilen Arbeiten besonders zu achten. Arbeitgeber und Angestellte sind verpflichtet, diese Anforderungen einzuhalten. Vertrauliche Daten und Informationen sind von den Angestellten so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können. Dies ist insbesondere bei Tätigkeiten außerhalb des betrieblich veranlassten Arbeitsortes zu beachten. Es gelten darüber hinaus die betrieblichen Regelungen zur Einhaltung des Datenschutzes und des Informationsschutzes.

Die Angestellten werden in geeigneter Weise über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit informiert.

Der Arbeitgeber hat bei der Einführung von mobilem Arbeiten die gegebenenfalls erforderlichen Datenschutzmaßnahmen zu ergreifen.

#### **§ 5 Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt am Datum 1. Juli 2019 in Kraft. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits geltende Betriebsvereinbarungen bestehen fort. Dies gilt auch insoweit, als sie Regelungen vorsehen, die für die Angestellten weniger günstig sind als in diesem Tarifvertrag geregelt.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können auch weitere sowie weitergehende Regelungen vereinbart werden, soweit diese den tarifvertraglichen Bestimmungen nicht entgegenstehen

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2020. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

München/Wuppertal/Berlin, den 27. Mai 2019

.....  
Arbeitgeberverband der Versicherungs-  
unternehmen in Deutschland e.V.

.....  
Vereinte Dienstleistungsgesellschaft – ver.di



**(3) Persönlicher Geltungsbereich:**

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

**§ 2**

**Einstellungsbedingungen**

Der Arbeitgeber hat nach § 2 des Nachweisgesetzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten. Dafür ist der im Anhang beigefügte Einstellungsbogen zu verwenden und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

**§ 3**

**Arbeitszeit**

**1. Allgemeine Regelung**

**1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit**

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

**1.2 Tarifliche Arbeitszeit**

In den Monaten Januar bis März und Dezember beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

**1.3 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen**

Die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich). Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auf die Werktage verteilt werden.

**1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum**

**1.41 Durchführung**

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.42 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen.

Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

**1.42 Monatslohn**

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten April bis November ein Monatslohn in Höhe von 178 Gesamttarifstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn in Höhe von 164 Gesamttarifstundenlöhnen gezahlt.

Der Monatslohn mindert sich um den Gesamttarifstundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigter Fehlers ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Zeiten eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

Für die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen und Freistellungstagen nach § 4 Nrn. 2 und 3 ist die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 maßgeblich; um diesen Betrag mindert sich der Monatslohn.

**1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)**

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Nr. 1.42 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Lohn für Leistungslohn-Mehrstunden darf nicht einbehalten und gutgeschrieben werden. Die Frage einer Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln.



Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeit-schuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszu-zahlen.

Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbeding-tem Arbeitsausfall, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.

Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeit-raumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gut-geschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeit-raumes in diesen zu übertragen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung kann abweichend vom vorherigen Satz eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes vereinbart wer-den; die Rechtsfolgen des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III sind dabei zu beachten.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

#### **1.44 Absicherung des Ausgleichskontos**

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestim-mungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfand-rechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Gut-habens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v. H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer der Bezirks- oder Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinba-rung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

#### **1.5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit**

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

#### **1.6 Nachholen von Ausfallstunden**

Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können in Betrieben, in denen keine betriebliche Arbeitszeit-verteilung nach Nr. 1.4 vereinbart wurde, innerhalb der folgenden 24 Werktage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer nachgeholt werden. Für jede Nachhol-stunde ist der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

#### **1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember**

Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt.

#### **1.8 Hinzuziehung der Organisationsvertreter**

Ist eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit nach Nr. 1.3 und Nr. 1.4 nicht zu erzielen, so sind die Organisa-tionsvertreter hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.

#### **2. Wochenarbeitszeit für Maschinen- und Kraftwagenpersonal**

Die regelmäßige Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu vier Stunden, diejenige für Kraft-wagenfahrer und Beifahrer bis zu fünf Stunden über die nach Nr. 1.2 jeweils maßgebliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus verlängert werden. Nr. 1.4 gilt entsprechend. Für Kraftwagenfahrer und Beifahrer darf der reine Dienst am Steuer acht Stunden täglich nicht überschreiten. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

#### **3. Arbeitszeit in fachfremden Betrieben**

Werden Bauarbeiten in einem fachfremden Betrieb, für den eine andere Arbeitszeitregelung als für das Baugewerbe gilt, durchgeführt, so kann die Arbeitszeit der des fachfremden Betriebes angepasst werden.

#### **4. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle**

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen von größerer Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmenden Sammelstelle.

#### **5. Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

##### **5.1 Überstunden**

Überstunden (Mehrarbeit) sind

**5.11** bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; bei zweiwöchigem Arbeitszeitausgleich nach Nr. 1.3 die über die jeweils vereinbarte werk-tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden;



für das Maschinen- und Kraftwagenpersonal auch diejenigen Arbeitsstunden, um welche die regelmäßige Arbeitszeit nach Nr. 2 verlängert wurde;

**5.12** bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 1 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden; dabei bleiben die ersten 150 Überstunden innerhalb von zwölf Kalendermonatenzuschlagsfrei;

**5.13** bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 2 neben dem Monatslohn zu vergütenden Arbeitsstunden;

**5.14** ferner die auf dem Ausgleichskonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstunden: Ende des Ausgleichszeitraumes, soweit die Guthabenstunden nicht nach Nr. 1.43 Abs. 4 in den neuen Ausgleichszeitraum übertragen werden, Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Soweit bereits ein Zuschlag nach Nr. 5.12 oder Nr. 5.13 gezahlt wurde, entfällt bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder am Ende des Ausgleichszeitraumes der Zuschlag nach Nr. 5.14.

### **5.2 Nachtarbeit**

Als Nachtarbeit im Sinne der Zuschlagsbestimmungen (Nr. 6) gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr, bei Zwei-Schichten-Arbeit die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr, bei Drei-Schichten-Arbeit die in der Zeit der Nachtschicht geleistete Arbeit.

### **5.3 Sonn- und Feiertagsarbeit**

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

### **5.4 Anordnung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 Arbeitszeitgesetz vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen kann die tägliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

## **6. Zuschläge**

Für Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind die folgenden Zuschläge zu zahlen; sie betragen

**6.1** für Überstunden 25 v. H.,

**6.2** für Nachtarbeit 20 v. H.,

**6.3** für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, 75 v. H., für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und 1. Weihnachtsfeiertag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, 200 v. H.,

für Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen, 200 v. H. des Gesamttarifstundenlohnes.

Fallen mehrere Zuschläge an, sind alle Zuschläge nebeneinander zu zahlen.

## **§ 4**

### **Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall**

#### **1. Grundsatz**

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden abschließend aufgezählten Ausnahmen.

#### **2. Freistellung aus familiären Gründen**

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Gesamttarifstundenlohnes bei folgenden Ereignissen von der Arbeit freizustellen, wobei für die Vergütung die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 maßgeblich ist:

**2.1** eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 3 Arbeitstage,

**2.2** Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage,

**2.3** Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern für 2 Arbeitstage,

**2.4** schwere Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,

**2.5** bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, jedoch nur einmal im Kalenderjahr und nicht während eines wirksam gekündigten Arbeitsverhältnisses für 2 Arbeitstage.



Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer bei sonstigen besonderen familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens einen Anspruch auf Freistellung, wenn der Freistellung keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

### 3. Freistellung für Arztbesuche und Behördengänge

Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Zahlung seines Gesamttarifstundenlohnes, höchstens jedoch für die sich aus der tariflichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 ergebenden Stunden je Arbeitstag von der Arbeit freizustellen, wenn er

**3.1** den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

**3.2** von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

### 4. Freistellung zur Ausübung von Ehrenämtern

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von Prüfungsausschüssen, für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung und nach dem Berufsbildungsgesetz und für die Teilnahme an Tarifverhandlungen und deren vorbereitenden Sitzungen als gewähltes Mitglied der Verhandlungskommission auf Bundesebene ist der Arbeitnehmer für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Fortzahlung des Lohnes und ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freizustellen.

### 5. Beantragung der Freistellung

Ist eine vorherige Beantragung der Freistellung nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer den Grund hierfür unverzüglich glaubhaft zu machen; anderenfalls entfällt der Lohnanspruch.

### 6. Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen

**6.1** Wird die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist in voller Höhe zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

**6.2** Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

**6.3** Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

**6.4** In der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt; außerhalb der Schlechtwetterzeit gilt dies nur bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen.

### 7. Zuschlag bei Leistungslohnausfall

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten in den vorstehenden Fällen zum Gesamttarifstundenlohn einen Zuschlag in Höhe von 25 v. H.

## § 5

### Lohn

#### 1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Baugewerbe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – gegebenenfalls in Vollmacht der Mitgliedsverbände auf Arbeitgeberseite – getroffen. In dieser Regelung werden insbesondere die jeweiligen Ecklöhne für den räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge festgelegt, Ecklohn ist der Tarifstundenlohn des Spezialfacharbeiters der Lohngruppe 4.



### 2. Grundlagen der Eingruppierung

**2.1** Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.

**2.2** Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm ausübende Tätigkeit maßgebend. Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen.

**2.3** Führt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

**2.4** Die Selbstständigkeit des Arbeitnehmers wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit beaufsichtigt wird.

### 3. Lohngruppen

Es werden die folgenden Lohngruppen festgelegt:

#### Lohngruppe 1 – Werker/Maschinenwerker –

Tätigkeit:

- einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung

Regelqualifikation:

keine

Tätigkeitsbeispiele:

- Sortieren und Lagern von Bau- und Bauhilfsstoffen auf der Baustelle
- Pflege und Instandhaltung von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten
- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Baugerüsten und Schalungen
- Mischen von Mörtel und Beton
- Bedienen von einfachen Geräten, z. B. Kompressor, handgeführte Bohr- und Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

#### Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer –

Tätigkeit:

- fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe
- anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler
- anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet
- Baumaschinenlehrgang
- anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

##### 1. Asphaltierer (Asphaltabdichter, Asphaltteur):

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen und Herstellen von Asphalt
- Aufbringen und Verteilen der Asphaltmasse

##### 2. Baustellen-Magaziner:

- Lagern von Bau- und Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
- Bereithalten und Warten der Werkzeuge und Geräte und Schutzausrüstungen
- Führen von Bestandslisten





### 8. Lohnabrechnung

**8.1** Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorgeleistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen. Diese Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.

Bei betrieblicher Arbeitszeitregelung nach § 3 Nr. 1.4 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus die im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden und der dafür einbehaltene Lohn bzw. die auf dem Ausgleichskonto belasteten Arbeitsstunden und der dafür gezahlte Lohn sowie der aktuelle Stand des Ausgleichskontos mitzuteilen. Außerdem ist die Summe der seit Beginn des Ausgleichszeitraumes gutgeschriebenen Arbeitsstunden auszuweisen.

**8.2** Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Das gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 3 Nr. 1.4 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden.

**8.3** Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

**8.4** Eine Abtretung und eine Verpfändung von Lohnansprüchen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

### § 6

#### Erschwerniszuschläge

##### 1. Anspruchsgrundlage

Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.

##### 1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung

je Stunde

###### 1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung

Arbeiten, bei denen ein luftundurchlässiger Einwegschutzanzug getragen wird	0,40 €
Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug ohne Gesichtsschutz (Form B) oder ein Kontaminationschutzanzug getragen wird	0,90 €
Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug mit Gesichts- und Atemschutz (Vollschutzanzug Form C), eine Schutzkleidung gegen Wärmestrahlung oder ein Schallschutzanzug getragen wird	4,10 €

Neben diesem Zuschlag wird ein Zuschlag für Arbeiten mit Atemschutzgeräten nach Nr. 1.12 nicht gezahlt.

###### 1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten

Arbeiten, bei denen eine filtrierende Halbmaske verwendet wird (keine „Hundeschnauze“)	0,65 €
Arbeiten, bei denen eine Halbmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird	1,30 €
Arbeiten, bei denen eine Vollmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird	1,80 €
Arbeiten, bei denen ein Frischluft-Druckschlauchgerät verwendet wird	1,30 €
Arbeiten, bei denen ein Frischluft-Saugschlauchgerät, ein Druckluft-Schlauchgerät (Pressluftatmer) oder ein Regenerationsgerät verwendet wird	2,05 €

###### 1.2 Schmutzarbeiten

**1.21** Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebereich und das Fach des Arbeiters typischen Arbeiten außergewöhnlich schmutzig sind 0,80 €

**1.22** Arbeiten in im Betrieb befindlichen Abort- und Kläranlagen, wenn der Arbeitnehmer mit Schmutzwasser in Berührung kommt 3,70 €

Neben dem Zuschlag nach Nr. 1.22 wird kein weiterer Zuschlag gezahlt.

###### 1.3 Wasserarbeiten

<b>1.31</b> Arbeiten in Schafstiefeln	0,35 €
<b>1.32</b> Arbeiten in Wathosen, Kanallatzhosen	1,70 €
<b>1.33</b> Arbeiten in Watanzügen oder in Taucheranzügen ohne Helm	4,85 €

###### 1.4 Hohe Arbeiten

<b>1.41</b> Herstellung und Beseitigung von Gerüsten; Arbeiten auf Rüstungen, deren Belagfläche weniger als 90 cm breit ist; Richten und Aufstellen von Türmen; Abbrucharbeiten an Schornsteinen; Mitfahren auf dem Betonkübel, an dem Einrichtungen für die Personenaufnahme vorhanden sind, am Kran; Arbeiten von Arbeitskörben aus bei einer Höhe von	
– mehr als 20 m	1,45 €
– mehr als 30 m	1,70 €
– mehr als 50 m	2,00 €



#### 4.2 Verpflegungszuschuss

Für den Verpflegungsmehraufwand erhält der Arbeitnehmer einen Verpflegungszuschuss in Höhe von 24,00 € je Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann der Verpflegungszuschuss auf bis zu 28,00 € je Arbeitstag erhöht werden. Kommt hierüber keine Einigung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle nach Anrufung durch den Betriebsrat.

#### 4.3 Unterkunft

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Unterkunft (Baustellenunterkunft/Pension/Hotel) zu stellen. Dabei ist die Arbeitsstättenverordnung zu beachten.

Für Fahrten zwischen dieser Unterkunft und der Arbeitsstelle erhält der Arbeitnehmer eine Fahrtkostenerstattung nach Maßgabe der Nr. 3.1, sofern die Entfernung zwischen Unterkunft und Arbeitsstelle mehr als 10 km beträgt.

Der Verpflegungszuschuss nach Nr. 4.2 erhöht sich – mit Ausnahme bei Übernachtung in einer Baustellenunterkunft – um 4,00 € je Arbeitstag. Soweit der gewährte Verpflegungszuschuss zu versteuern ist, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung Gebrauch zu machen.

#### 4.4 An- und Abreise

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer kostenlos zur Arbeitsstelle zu befördern oder ihm die Fahrtkosten in Höhe von 0,20 € je gefahrenem Kilometer ohne Begrenzung zu erstatten. Das gilt auch für den unmittelbaren Wechsel zu einer anderen Arbeitsstelle und für die Rückfahrt zu seiner Wohnung nach Beendigung der Tätigkeit auf der Arbeitsstelle. Im Übrigen gilt Nr. 3.1.

#### 4.5 Wochenendheimfahrten

Bei Wochenendheimfahrten erhält der Arbeitnehmer eine Fahrtkostenabgeltung nach Maßgabe der Nr. 3.1, wobei das Kilometergeld 0,20 € je gefahrenem Kilometer ohne Begrenzung beträgt.

Beträgt die Entfernung zwischen Betrieb und Arbeitsstelle mehr als 500 km, so ist der Arbeitnehmer nach Ablauf von jeweils vier Wochen Tätigkeit für einen Arbeitstag unter Fortzahlung seines Lohnes in Zusammenhang mit einer Wochenendheimfahrt von der Arbeit freizustellen.

Dies gilt nicht, wenn die Wochenendheimfahrt auf Kosten des Arbeitgebers mit dem Flugzeug durchgeführt wird und die Kosten für die An- und Abfahrt zum bzw. vom Flughafen erstattet werden.

#### 4.6 Wegfall des Verpflegungszuschusses

Bei Wochenendheimfahrten, Krankenhausaufenthalt oder unentschuldigtem Fehlen des Arbeitnehmers entfällt der Anspruch auf den Verpflegungszuschuss.

### § 8

#### Urlaub

##### 1. Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer

1.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub.

1.2 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhöht sich der Urlaub um fünf Arbeitstage.

1.3 Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

1.4 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen.

1.5 Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist gemäß Nr. 3.1 festzulegen.

##### 2. Ermittlung der Urlaubsdauer

2.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden vollen Urlaubstage nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.

2.2 Der Arbeitnehmer erwirbt nach jeweils 12 – als Schwerbehinderter nach jeweils 10,3 – Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Tag Urlaub.

2.3 Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind Tage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist und Tage unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Tage gedauert hat.

2.4 Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.

2.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.



Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes gelten nicht im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung durch die Arbeitsgemeinschaft.

**2.3** Die Regelungen des § 7 gelten sinngemäß für die Freistellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist.

**2.4** Ein zum Zeitpunkt der Freistellung bestehendes Anspar- bzw. Ausgleichskonto wird während der Dauer der Freistellung von der Arbeitsgemeinschaft weitergeführt und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsgemeinschaft wieder vom Stammbetrieb übernommen.

### § 10

#### Sterbegeld

**1.** Stirbt der Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld zu zahlen, soweit er diese unterhalten hat.

**2.** Das Sterbegeld beträgt

- |   |                |
|---|----------------|
| <b>2.1</b> bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als einem Jahr  | 1 Wochenlohn,  |
| <b>2.2</b> bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als fünf Jahren | 3 Wochenlöhne, |
| <b>2.3</b> bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als zehn Jahren | 4 Wochenlöhne. |

**3.** Stirbt der Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalles, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne.

**4.** Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Bei der Berechnung des Sterbegeldes wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr von 40 Stunden zugrunde gelegt.

### § 11

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

##### 1. Kündigungsfristen und Schriftformerfordernis

###### 1.1 Allgemeine Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von sechs Werktagen gekündigt werden. Nach sechsmonatiger Dauer oder nach Übernahme aus einem Berufsausbildungsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von zwölf Werktagen gekündigt werden.

###### 1.2 Verlängerte Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen

- 3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende,
- 5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende,
- 8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende,
- 10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende,
- 12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende,
- 15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende,
- 20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende.

Bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen werden Zeiten eines vorangegangenen Berufsausbildungsverhältnisses nicht berücksichtigt.

Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als sechs Monate gedauert hat.

###### 1.3 Schriftformerfordernis

Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

##### 2. Kündigungsausschluss

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

##### 3. Unzulässigkeit von Schwarzarbeit

Schwarzarbeit ist unzulässig und kann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB darstellen.

##### 4. Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 5 Nr. 8.2.

---



Anlage

**Tarifvertrag  
über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV)  
vom 28. September 2018 in der Fassung der Änderungstarifverträge  
vom 24. August 2020 und vom 10. November 2022**

**Inhaltsverzeichnis:**

§ 1 Geltungsbereich

**Abschnitt I: Ansprüche des Auszubildenden**

§ 2 Ausbildungsvergütung

§ 3 Ausbildungsvergütung bei Verlängerung der Ausbildungszeit

§ 4 Ausbildungsvergütung bei Anrechnung anderer Ausbildungszeiten

§ 5 Zuschläge bei Mehrarbeit und bei Arbeit an Sonn- und Feiertagen

§ 6 Freistellung am 24. und 31. Dezember

§ 7 Erschwerniszuschläge

§ 8 Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

§ 9 Nichtanwendung des § 7 BRTV und des § 7 RTV Angestellte

§ 10 Urlaubsdauer für gewerblich Auszubildende

§ 11 Urlaubsvergütung für gewerblich Auszubildende

§ 12 Entstehung der Urlaubsansprüche gewerblich Auszubildender

§ 13 Urlaubsgewährung für gewerblich Auszubildende

§ 14 Urlaub bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gewerblich Auszubildender

§ 15 Geltung der Rahmentarifverträge

§ 16 Ausschlussfristen

§ 17 Gebühren der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

§ 18 Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

**Abschnitt II: Erstattung von Ausbildungsvergütungen**

§ 19 Voraussetzungen und Höhe

§ 20 Verfahren

§ 21 Spitzenausgleichsverfahren

§ 22 Anzeigepflicht bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 23 Erstattung von Urlaubskosten

**Abschnitt III: Erstattung von überbetrieblichen Ausbildungskosten**

§ 24 Höhe und Ermittlung der erstattungsfähigen überbetrieblichen Ausbildungskosten

§ 25 Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

§ 26 Nachweis der Kosten durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte

§ 27 Verfahren bei Erstattung überbetrieblicher Ausbildungskosten

§ 28 Verfahren bei Fahrtkostenerstattung

**Abschnitt IV: Erstattung der Ausbildungskosten in besonderen Fällen**

§ 29 Zweitausbildung

§ 30 Duale Studiengänge

§ 30 a Ausbildungsplatzsicherung

**Abschnitt V: Finanzierung**

§ 31 Beitrag

**Abschnitt VI: Schlussbestimmungen**

§ 32 Verfall und Verjährung

§ 33 Erfüllungsort und Gerichtsstand

§ 34 Verfahren

§ 35 Durchführung des Vertrages

§ 36 Inkrafttreten und Laufdauer



Anlage

**Tarifvertrag  
über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)  
vom 28. September 2018 in der Fassung der Änderungsstarifverträge  
vom 29. Januar 2021, 7. Januar 2022 und vom 10. November 2022**

**Inhaltsverzeichnis**

§ 1 Geltungsbereich

**Abschnitt I Grundlagen**

§ 2 Verfahrensgrundlagen

§ 3 Sozialkassen

**Abschnitt II Meldungen**

§ 4 Elektronische Meldungen

§ 5 Stammdaten

§ 6 Gewerbliche Arbeitnehmer

§ 7 Angestellte

§ 8 Versicherungsnachweis für Angestellte

§ 9 Dienstpflichtige Arbeitnehmer

§ 10 Auszubildende

§ 11 Ausbildungsnachweise

**Abschnitt III Urlaubsverfahren**

§ 12 Erstattung der Urlaubsvergütung

§ 13 Urlaubsabgeltung

§ 14 Entschädigung

**Abschnitt IV Sozialkassenbeiträge**

§ 15 Beitrag für gewerbliche Arbeitnehmer

§ 16 Beitrag für Angestellte und Auszubildende zur Finanzierung der Zusatzversorgung

§ 17 Beitrag für Angestellte zur weiteren Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens

§ 18 Zahlung der Beiträge

§ 19 Spitzenausgleichsverfahren

§ 20 Verzug und Verzugszinsen

**Abschnitt V Schlussbestimmungen**

§ 21 Verfall und Verjährung

§ 22 Kosten von Zahlungen

§ 23 Erfüllungsort und Gerichtsstand

§ 24 Prüfungsrecht

§ 25 Rückforderung von Leistungen

§ 26 Auskünfte

§ 27 Anpassung des Sozialkassenbeitrages

§ 28 Einzug und Erlass des Sozialkassenbeitrages

§ 29 Durchführung der Verfahren

§ 30 Rechtswahl

§ 31 Inkrafttreten und Laufdauer

**§ 1**

**Geltungsbereich**

**(1) Räumlicher Geltungsbereich**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

**(2) Betrieblicher Geltungsbereich**

Betriebe des Baugewerbes. Das sind alle Betriebe, die unter einen der nachfolgenden Abschnitte I bis IV fallen.

**Abschnitt I**

Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeiten geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung gewerblich Bauten aller Art erstellen.



7. der Naturstein- und Naturwerksteinindustrie, soweit nicht Arbeiten der in Abschn. I bis V aufgeführten Art ausgeführt werden,
8. der Nassbaggerei, die von dem Rahmentarifvertrag des Nassbaggergewerbes erfasst werden,
9. des Parkettlegerhandwerks,
10. der Säurebauindustrie,
11. des Schreinerhandwerks sowie der holzbe- und -verarbeitenden Industrie, soweit nicht Fertigbau-, Dämm- (Isolier-), Trockenbau- und Montagebauarbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden,
12. des Klempnerhandwerks, des Gas- und Wasserinstallationsgewerbes, des Elektroinstallationsgewerbes, des Zentralheizungsbauer- und Lüftungsbauergewerbes sowie des Klimaanlageanlagenbaues, soweit nicht Arbeiten der in Abschn. IV oder V aufgeführten Art ausgeführt werden,
13. des Steinmetzhandwerks, soweit die in § 1 Nr. 2.1 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 1. Dezember 1986 in der Fassung vom 28. August 1992 aufgeführten Tätigkeiten überwiegend ausgeübt werden.

### (3) Persönlicher Geltungsbereich

Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer,
2. Angestellte, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
3. dienstpflichtige Arbeitnehmer, die bis zur Einberufung zur Ableistung ihrer gesetzlichen Dienstpflicht eine nach den Vorschriften des SGB VI versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt haben,
4. Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungstarifvertrages ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften des SGB VI versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden die unter § 5 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen sowie Angestellte, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) ausüben.

## Abschnitt I

### Grundlagen

#### § 2

#### Verfahrensgrundlagen

Grundlagen des Sozialkassenverfahrens sind § 8 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV), die Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes in Bayern (Urlaubsregelung Bayern), § 20 des Tarifvertrages über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) und § 2 des Tarifvertrages über Sozialaufwandsersatzung im Berliner Baugewerbe.

#### § 3

#### Sozialkassen

(1) Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) mit Sitz in Wiesbaden erbringt Leistungen im Urlaubs- und Berufsbildungsverfahren und hat Anspruch auf die zur Finanzierung dieser Verfahren festgesetzten Beiträge. Für Betriebe mit Sitz im Freistaat Bayern erbringt die Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB) mit Sitz in München anstelle der ULAK die Leistungen im Urlaubsverfahren; sie hat gegenüber diesen Betrieben Anspruch auf den zur Finanzierung des Urlaubsverfahrens festgesetzten Beitrag. Für Betriebe mit Sitz im Land Berlin erbringt die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (Soka-Berlin) anstelle der ULAK die in Satz 1 beschriebenen Leistungen; sie hat gegenüber diesen Betrieben Anspruch auf die zur Finanzierung dieser Leistungen festgesetzten Beiträge. Bestimmungen dieses Tarifvertrages, in denen auf die ULAK Bezug genommen wird, gelten mit Ausnahme dieses Paragraphen bei Zuständigkeit der UKB oder der Soka-Berlin entsprechend.

(2) Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK-Bau) mit Sitz in Wiesbaden gewährt zusätzliche Leistungen zu den gesetzlichen Renten. Sie hat gegenüber den Betrieben Anspruch auf die zur Finanzierung dieser Leistungen festgesetzten Beiträge.

(3) Die ULAK zieht als Einzugsstelle ihre eigenen Beiträge einschließlich Nebenforderungen und diejenigen der ZVK-Bau, der UKB und der Soka-Berlin ein. Für vor dem 1. Januar 2010 entstandene und von der ZVK-Bau gerichtlich geltend gemachte Ansprüche bleibt die ZVK-Bau Einzugsstelle.

(4) Die Kosten des gemeinsamen Beitragseinzuges werden von den in Abs. 3 genannten Kassen entsprechend dem Verhältnis der für sie einzuziehenden Beiträge zu den insgesamt von der ULAK zu erhebenden Beiträgen getragen. Die ULAK hat Anspruch auf monatliche Abschlagszahlungen.



## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe (TZA Bau)

Vom 24. Oktober 2022

Auf Grund des § 5 Absatz 1a in Verbindung mit Absatz 2 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1a durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) eingefügt, dessen Absatz 2 durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert und dessen Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss der

Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 28. September 2018 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 7. Januar 2022

– kündbar mit Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2022 –

abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, einerseits, sowie dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., Kronenstraße 55 – 58, 10117 Berlin, und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin,

mit Wirkung vom 1. Januar 2022

mit den unten näher bezeichneten Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;

betrieblich: Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen, sowie im Land Berlin Betriebe, die Betonwaren, Betonfertigteile und Betonwerkstein einschließlich Terrazzowaren herstellen.

persönlich: Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer,
2. Angestellte mit Ausnahme der in § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 und Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen und der geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
3. Auszubildende im Sinne von § 1 Absatz 3 Satz 1 des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Maßgaben:

1. Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird gemäß Nummer 1 der Maßgaben (Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag) in der Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe (VTV) vom 24. Oktober 2022 (BAnz AT 02.11.2022 B1) eingeschränkt.

2. Weitere Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung

Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags unmittelbar oder mittelbar auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Der Tarifvertrag ist in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Berlin, den 24. Oktober 2022  
IIIa6-31241-Ü-14b/87

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Hubertus Heil



Anlage

**Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau)  
vom 28. September 2018  
in der Fassung des Änderungstarifvertrags  
vom 7. Januar 2022**

**Inhaltsverzeichnis**

**Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
- § 3 Altersversorgungsleistungen

**Abschnitt II: Tarifrente Bau**

- § 4 Leistungsarten
- § 5 Eintritt des Versicherungsfalls
- § 6 Wartezeit
- § 7 Beitragszusage
- § 8 Leistungshöhe
- § 9 Unverfallbarkeit
- § 10 Todesfalleleistungen

**Abschnitt III : Rentenbeihilfe**

- § 11 Leistungen
- § 12 Leistungsvoraussetzungen
- § 13 Leistungshöhe
- § 14 Unverfallbarkeit
- § 15 Sicherung der Ansprüche
- § 16 Finanzierung der Leistungen
- § 17 Überschussverwendung

**Abschnitt IV: Übergangsregelungen**

- § 18 Unverfallbarkeit
- § 19 Günstigkeitsvergleich

**Abschnitt V: Finanzierung**

- § 20 Beiträge

**Abschnitt VI: Gemeinsame Bestimmungen**

- § 21 Leistungsgewährung
- § 22 Nachweise
- § 23 Verfügungsverbot
- § 24 Verjährung

**Abschnitt VII: Schlussbestimmungen**

- § 25 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 26 Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen
- § 27 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)
- § 28 Allgemeinverbindlicherklärung
- § 29 Inkrafttreten und Laufdauer

**Abschnitt I  
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

- (1) Räumlicher Geltungsbereich  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen, sowie im Land Berlin Betriebe, die Betonwaren, Betonfertigteile und Betonwerkstein einschließlich Terrazzowaren herstellen.





(3) Persönlicher Geltungsbereich  
Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer,
2. Angestellte mit Ausnahme der in § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 und Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen und der geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV),
3. Auszubildende im Sinne von § 1 Absatz 3 Satz 1 des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) in der jeweils geltenden Fassung.

### § 2

#### Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

Die Gewährung der zusätzlichen Altersversorgungsleistungen an ehemalige Arbeitnehmer des Baugewerbes und deren Finanzierung erfolgt über die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK-Bau) als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

### § 3

#### Altersversorgungsleistungen

(1) Anspruch auf eine Tarifrente Bau nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnittes II dieses Tarifvertrags erwerben:

1. Arbeitnehmer in Betrieben mit Sitz im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie des Ostteils des Landes Berlin, die
  - a) nach dem 31. Dezember 2015 (Stichtag) erstmals in das Baugewerbe eintreten oder
  - b) an diesem Stichtag das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
2. Arbeitnehmer in Betrieben mit Sitz in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie im Ostteil des Landes Berlin,
3. Auszubildende.

(2) Anspruch auf eine Rentenbeihilfe nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnittes III dieses Tarifvertrags haben Arbeitnehmer in Betrieben mit Sitz im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie des Ostteils des Landes Berlin, die vor dem 1. Januar 2016 bereits im Baugewerbe beschäftigt waren und am Stichtag bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(3) Ist der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2016 eingetreten, ergeben sich die Ansprüche auf eine Rentenbeihilfe aus Abschnitt III dieses Tarifvertrags.

## Abschnitt II

### Tarifrente Bau

#### § 4

##### Leistungsarten

Die ZVK-Bau gewährt aus einer Beitragszusage mit Mindestleistung als Tarifrente Bau folgende Leistungen:

1. Altersrente,
2. Erwerbsminderungsrente,
3. Unfallrente.

#### § 5

##### Eintritt des Versicherungsfalls

(1) Anspruch auf die Altersrente besteht, wenn der Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der einen Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente begründet.

(2) Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente besteht, wenn der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der einen Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI begründet.

(3) Anspruch auf die Unfallrente besteht, wenn der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 v. H. begründet.

(4) Anspruch auf die Leistungen nach § 4 besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der einen Anspruch auf vergleichbare Rentenleistungen eines berufsständischen Versorgungswerkes begründet.

(5) Die ZVK-Bau gewährt Leistungen grundsätzlich erst ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Erwerbseinkommens.



### § 6

#### Wartezeit

Die für die Gewährung einer Erwerbsminderungs- oder Unfallrente erforderliche Wartezeit ist nach insgesamt 36 Monaten des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben im Sinne des § 1 Absatz 2 erfüllt. Bis zum 31. Dezember 2015 erfüllte Wartezeiten gemäß § 4 Absatz 2 des Tarifvertrags über Rentenbeihilfen im Baugewerbe (TVR) werden bei Arbeitnehmern im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 1 angerechnet.

### § 7

#### Beitragszusage

(1) Den Arbeitnehmern wird für den Erwerb von Versorgungsbausteinen für die Tarifrente Bau folgender monatlicher Beitrag zugesagt:

1. für gewerbliche Arbeitnehmer im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 1

- ab 1. Januar 2016 2,2 v. H.,
- ab 1. Januar 2018 1,6 v. H.,
- ab 1. Januar 2020 1,8 v. H.,
- ab 1. Januar 2022 2,0 v. H.

des Bruttolohns im Sinne des § 15 Absatz 4 VTV;

2. für Angestellte im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 1

- ab 1. Januar 2016 46,00 Euro,
- ab 1. Januar 2018 33,50 Euro,
- ab 1. Januar 2020 38,00 Euro,
- ab 1. Januar 2022 42,00 Euro.

3. für gewerbliche Arbeitnehmer im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 2

- ab 1. Januar 2016 0,6 v. H.,
- ab 1. Januar 2017 0,8 v. H.,
- ab 1. Januar 2020 1,0 v. H.,
- ab 1. Januar 2022 1,1 v. H.

des Bruttolohnes im Sinne des § 15 Absatz 4 VTV;

4. für Angestellte im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 2

- ab 1. Januar 2016 25,00 Euro,
- ab 1. Juni 2022 27,50 Euro.

5. für Auszubildende

- ab 1. Januar 2016 20,00 Euro.

(2) Die Beitragszusage für die in Absatz 1 Nummer 1 und 2 genannten Arbeitnehmer ändert sich, wenn und soweit die Anteile des Beitragsaufkommens für die Finanzierung der Tarifrente Bau nach § 20 Absatz 4 neu festgelegt werden.

### § 8

#### Leistungshöhe

(1) Für jeden monatlichen Beitrag wird entsprechend dem Geschäftsplan ein Versorgungsbaustein erworben. Aus den während der Anwartschaftsphase von der ZVK-Bau erzielten Überschüssen werden zusätzliche Versorgungsbausteine gebildet. Davon abweichend oder ergänzend kann die ZVK-Bau in der Satzung eine Beteiligung an den von ihr während der Anwartschaftsphase erzielten Überschüssen in Form eines widerruflichen Schlussüberschussanteils vorsehen.

(2) Die Altersrente wird aus der Summe der bis zum Eintritt des Versicherungsfalls angesammelten Versorgungsbausteine berechnet. Sie erhöht sich um die in der Satzung der ZVK-Bau vorgesehene Schlussüberschusszuteilung.

(3) Die Erwerbsminderungs- und die Unfallrente werden aus der Summe der bis zum Eintritt des Versicherungsfalls angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich derjenigen Versorgungsbausteine berechnet, die aus dem durchschnittlichen monatlichen Beitrag der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versicherungsfalls bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers ermittelt werden. Zeiten des Bezugs von Kranken- oder Verletzengeld bleiben mit der Folge unberücksichtigt, dass der Beginn des 36-Monatszeitraums entsprechend vorverlegt wird. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Mindestleistung entspricht der Summe der gezahlten monatlichen Beiträge im Sinne des § 7 abzüglich der für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beitragsanteile.



(5) Für diejenigen Monate, für die die geschuldeten Beiträge nicht oder nicht vollständig gezahlt und von der ZVK-Bau nicht beigetrieben werden können, werden dem Arbeitnehmer bei nachgewiesener Insolvenz des Arbeitgebers bis zu drei Versorgungsbausteine gutgeschrieben.

(6) Die laufenden Renten werden jährlich in Abhängigkeit vom Bilanzergebnis der ZVK-Bau sowie dem Risikoverlauf entsprechend dem Geschäftsplan angepasst.

### § 9

#### Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalls aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags aus, so behält er seine Anwartschaft auf die Tarifrente Bau in der nach § 2 Absatz 6 BetrAVG zu errechnenden Höhe, ohne dass die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein müssen (sofortige Unverfallbarkeit).

### § 10

#### Todesfalleleistungen

(1) Verstirbt der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalls, zahlt die ZVK-Bau die für die Tarifrente Bau gezahlten Beiträge bis zu der niedrigeren der sich aus dem Steuer- und Aufsichtsrecht ergebenden Höchstgrenzen als Einmalbetrag an die Hinterbliebenen aus.

(2) Verstirbt der Arbeitnehmer innerhalb von 60 Monaten nach Eintritt des Versicherungsfalls, erhalten die Hinterbliebenen die Leistung in unveränderter Höhe weiter, bis unter Berücksichtigung der bereits gewährten Leistungen insgesamt 60 Monatsrenten gewährt wurden.

(3) Anspruchsberechtigt ist die Witwe oder der Lebenspartner des Verstorbenen bzw. der Witwer oder die Lebenspartnerin der Verstorbenen. Hinterlässt der bzw. die Verstorbene nur Waisen, so sind die waisenrentenberechtigten Kinder des bzw. der Verstorbenen anspruchsberechtigt. Mehrere anspruchsberechtigte Waisen erhalten die Leistung zu gleichen Teilen.

## Abschnitt III

### Rentenbeihilfe

### § 11

#### Leistungen

(1) Die ZVK-Bau gewährt folgende Leistungen:

- a) Beihilfe zur gesetzlichen Altersrente;
- b) Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung;
- c) Beihilfe zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 v. H. vorliegt.

(2) In Fällen, in denen ein gesetzlicher Rentenversicherungsträger eine Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat, stehen Versorgungsleistungen oder der Eintritt des Versicherungsfalls aufgrund einer die Befreiung begründenden Versorgung oder Versicherung den in Absatz 1 genannten Renten gleich. Die Leistungspflicht entsteht jedoch frühestens, wenn der von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der ohne die Befreiung gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Rentenanspruch nach Absatz 1 begründen würde.

(3) Die Gewährung von Beihilfen zu Renten, die aufgrund der gesetzlichen Sonderregelung für Bergleute gezahlt werden, ist ausgeschlossen.

(4) Hinterbliebene von Versicherten, die bereits am 31. Dezember 2015 (Stichtag) Anspruch auf eine Beihilfe der ZVK-Bau hatten, haben Anspruch auf eine Einmalzahlung in Höhe von 920,35 Euro als Hinterbliebenengeld. Für diesen Anspruch gelten § 12 Absatz 1 und § 11 Absatz 2 entsprechend.

Hinterbliebene von Versicherten, die am Stichtag lediglich einen Anspruch auf einen unverfallbaren Teil der Rentenbeihilfe hatten, haben Anspruch auf eine Einmalzahlung in Höhe von

- 92,05 Euro nach 60 Monaten,
- 184,05 Euro nach 120 Monaten,
- 460,15 Euro nach 240 Monaten,
- 736,25 Euro nach 360 Monaten

Wartezeit (§ 12 Absatz 2) des Versicherten.

Anspruchsberechtigt ist die Witwe bzw. der Witwer des Versicherten. Hinterlässt der Versicherte nur Waisen, so sind die minderjährigen Kinder des Versicherten anspruchsberechtigt, wobei das Hinterbliebenengeld an den gesetzlichen Vertreter auszuzahlen ist. Mehrere anspruchsberechtigte Waisen erhalten das Hinterbliebenengeld anteilig.



### § 12

#### Leistungsvoraussetzungen

(1) Eine Leistungspflicht der ZVK-Bau tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

- a) einen Tatbestand erfüllt, der einen gesetzlichen Rentenanspruch (§ 11 Absatz 1) begründet, und
- b) die allgemeine sowie die besondere Wartezeit erfüllt ist oder die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft gegeben sind.

Die Wartezeit ist nicht erforderlich, wenn der Versicherungsfall auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist, der Versicherte den Unfall oder die Berufskrankheit während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 2 erlitten bzw. sich zugezogen hat und der zuständige gesetzliche Unfallversicherungsträger den Unfall bzw. die Berufskrankheit anerkannt hat.

Eine Leistungspflicht der ZVK-Bau tritt auch dann ein, wenn der Versicherte vor Eintritt des Versicherungsfalles aus einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 2 sowie des § 2 Teil II Nummer 2 der Satzung der ZVK-Bau ausgeschieden ist und innerhalb von zwölf Monaten nach seinem Ausscheiden die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

(2) Die allgemeine Wartezeit beträgt 220 Monate. Als allgemeine Wartezeit gelten

- a) Zeiten einer Tätigkeit als gewerblicher Arbeitnehmer oder als Angestellter in einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 2 sowie des § 2 Teil II Nummer 2 der Satzung der ZVK-Bau mit Sitz im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie des Ostteils des Landes Berlin;
- b) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 BBTv;
- c) Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb nach § 1 Absatz 2, für welche ein Weiterversicherungsvertrag nach Maßgabe der Satzung der ZVK-Bau abgeschlossen wurde;
- d) Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im Sinne des § 9 Absatz 2 VTV;
- e) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses und Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten und eine Wartezeit nach den Buchstaben a bis d von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

Soweit eine tarifvertragliche Beitragspflicht gegenüber der ZVK-Bau besteht, gelten Tätigkeitszeiten nur dann als Wartezeiten, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Beiträge entrichtet oder im Falle der gesetzlichen Dienstpflicht des Arbeitnehmers seine Verpflichtung zur Beitragszahlung durch Abtretung seines Erstattungsanspruches nach § 14a des Arbeitsplatzschutzgesetzes erfüllt hat.

(3) Von der allgemeinen Wartezeit müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten neun Jahre vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Tatbestand des Absatzes 1 Buchstabe a oder die Bau- bzw. Fachuntauglichkeit eingetreten ist (besondere Wartezeit). Versicherte, die über diesen Zeitpunkt hinaus tätig sind, erfüllen die besondere Wartezeit auch durch Tätigkeitszeiten nach diesem Zeitpunkt. Auf die besondere Wartezeit sowie auf die Wartezeit von 60 Monaten nach Absatz 2 Buchstabe e werden Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, der Arbeitslosigkeit oder der beruflichbezogenen Berufsförderung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem SGB III bis zu insgesamt 30 Monaten angerechnet.

(4) Der Versicherte verliert seine erworbenen Anwartschaften im Fall des Ausscheidens aus einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 2 sowie § 2 Teil II Nummer 2 der Satzung der ZVK-Bau wegen Bau- bzw. Fachuntauglichkeit nicht.

### § 13

#### Leistungshöhe

(1) Die Beihilfe zur gesetzlichen Altersrente beträgt nach Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (§ 12 Absatz 2) monatlich 59,90 Euro, wenn der Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles das 65. Lebensjahr vollendet hat. Sie erhöht sich nach einer Wartezeit von

240 Monaten auf monatlich 72,15 Euro,

330 Monaten auf monatlich 80,40 Euro,

440 Monaten auf monatlich 88,70 Euro.

(2) Tritt der Versicherungsfall vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Versicherten ein, so vermindert sich die Beihilfe nach Absatz 1 bei Eintritt des Versicherungsfalles

nach Vollendung des 64. Lebensjahres um monatlich 1,60 Euro,

nach Vollendung des 63. Lebensjahres um monatlich 3,20 Euro,

nach Vollendung des 62. Lebensjahres um monatlich 4,80 Euro,

nach Vollendung des 61. Lebensjahres um monatlich 6,40 Euro,

nach Vollendung des 60. Lebensjahres um monatlich 8,00 Euro.



(3) Tritt der Versicherungsfall nach Vollendung des 65. Lebensjahres ein, so erhöht sich die Beihilfe nach Absatz 1 für jedes weitere volle Beschäftigungsjahr in Betrieben im Sinne des § 1 Absatz 2 sowie des § 2 Teil II Nummer 2 der Satzung der ZVK-Bau um monatlich 3,30 Euro.

(4) Die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung und zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beträgt nach Erfüllung der allgemeinen Wartezeit monatlich 51,90 Euro, wenn der Versicherungsfall vor Vollendung des 60. Lebensjahres eintritt. Sie erhöht sich nach einer Wartezeit von

240 Monaten auf monatlich 64,15 Euro,

330 Monaten auf monatlich 72,40 Euro,

440 Monaten auf monatlich 80,70 Euro.

Tritt der Versicherungsfall nach Vollendung des 60. Lebensjahres ein, richtet sich die Höhe der Beihilfe nach den Absätzen 1 und 2.

In den Fällen des § 12 Absatz 1 Satz 2 entfällt die Voraussetzung der allgemeinen Wartezeit.

(5) In den Fällen des § 12 Absatz 2 Buchstabe e werden Leistungen der dort genannten Zusatzversorgungskassen auf die Leistungen der ZVK-Bau angerechnet.

(6) Die vorstehenden Absätze finden auch in den Fällen des § 12 Absatz 1 Satz 3 Anwendung.

(7) Für Versicherungsfälle, die vor dem 1. Januar 2003 eingetreten sind, ergeben sich die Beihilfen zur Altersrente, zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente und zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung aus dem Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe (TVA) vom 28. Februar 1979 in der Fassung vom 14. Dezember 2001 und dem Tarifvertrag über eine Ergänzungsbeihilfe für langjährige Zugehörigkeit zum Baugewerbe (TVE) vom 30. September 1998 in der Fassung vom 14. Dezember 2001 mit der Maßgabe, dass diese Beihilfen für Rentenbezugszeiten bis zum 31. Dezember 2002 in voller Höhe gezahlt und für Rentenbezugszeiten ab 1. Januar 2003 um 5 v. H. durch entsprechende Kürzung der Ergänzungsbeihilfen vermindert werden.

### § 14

#### Unverfallbarkeit

(1) Scheidet ein Versicherter vor Eintritt des Versicherungsfalles nach § 12 Absatz 1 Buchstabe a aus einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 2 sowie des § 2 Teil II Nummer 2 der Satzung der ZVK-Bau aus, so bleiben ihm die Anwartschaften auf den unverfallbaren Teil der Beihilfen erhalten, wenn der Versicherte bei seinem Ausscheiden

a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und

b) mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber gestanden hat.

(2) Der unverfallbare Teil der Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente, zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung und zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beträgt nach einer Wartezeit (§ 12 Absatz 2) von

36 Monaten 10 v. H.,

120 Monaten 17 v. H.,

180 Monaten 20 v. H.,

240 Monaten 50 v. H.,

360 Monaten 80 v. H.

der Beihilfen nach § 13. Für die Berechnung des unverfallbaren Teils der Beihilfen nach einer Wartezeit von weniger als 220 Monaten sind die Beihilfen des § 13 nach Erfüllung der allgemeinen Wartezeit zugrunde zu legen.

### § 15

#### Sicherung der Ansprüche

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge durch die ZVK-Bau nicht beigetrieben werden können.

### § 16

#### Finanzierung der Leistungen

Die Teilleistungen

a) der Beihilfen nach § 13 Absatz 1 bis 4 nach Erfüllung einer Wartezeit von 220 Monaten in Höhe von 11,61 Euro,

b) des nach § 14 Absatz 1 und 2 zu zahlenden unverfallbaren Teils der Beihilfen nach Erfüllung einer Wartezeit von

36 Monaten in Höhe von 1,16 Euro,

120 Monaten in Höhe von 1,97 Euro,

180 Monaten in Höhe von 2,32 Euro,

240 Monaten in Höhe von 5,81 Euro,

360 Monaten in Höhe von 9,29 Euro

werden aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung unmittelbar aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung finanziert.



### § 17

#### Überschussverwendung

- (1) Die erzielten Überschüsse der ZVK-Bau werden nach Auffüllung oder Wiederauffüllung der Verlustrücklage der Rückstellung für Beitragsrückerstattung zugewiesen.
- (2) Soweit die Rückstellung für Beitragsrückerstattung nicht zur Sicherung der Solvabilität oder zur Finanzierung der Teilleistungen nach § 16 benötigt wird, wird sie zum Aufbau eines Kapitalstocks mit dem Ziel verwendet, die bisher im Umlageverfahren finanzierten Teile der Beihilfe in ein Anwartschaftsdeckungsverfahren zu überführen. Ist dieses Ziel erreicht, werden diese Mittel zur weiteren Ausfinanzierung der Rentenbeihilfe herangezogen.

### Abschnitt IV

#### Übergangsregelungen

### § 18

#### Unverfallbarkeit

Die in § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b genannten Arbeitnehmer haben Anspruch auf den unverfallbaren Teil der Rentenbeihilfe, wenn sie am Stichtag das 25. Lebensjahr vollendet und mindestens fünf Jahre in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber gestanden haben. Die Höhe der Anwartschaft ergibt sich aus § 14 Absatz 2.

### § 19

#### Günstigkeitsvergleich

Die nach § 11 Absatz 1 zu gewährenden Leistungen der in § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b genannten Arbeitnehmer, die am Stichtag eine Anwartschaft auf einen unverfallbaren Teil der Rentenbeihilfe nach § 18 hatten, setzen sich aus dem unverfallbaren Teil der Rentenbeihilfe und der nach dem Stichtag erworbenen Tarifrente Bau zusammen, entsprechen aber mindestens der Höhe der Rentenbeihilfe, die sich nach Abschnitt III zum Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalls ergeben hätte.

### Abschnitt V

#### Finanzierung

### § 20

#### Beiträge

- (1) Zur Finanzierung der Altersversorgungsleistungen nach den Abschnitten II bis IV wird ein Beitrag erhoben, dessen Höhe für das Baugewerbe und für das Berliner Betonsteingewerbe jeweils in gesonderten Tarifverträgen (Verfahrenstarifverträge) festgelegt wird.
- (2) Das von den in § 3 Absatz 1 Nummer 1 genannten Betrieben aufgebrauchte Beitragsaufkommen wird wie folgt verwendet:
- für die dort genannten Arbeitnehmer anteilig zur Finanzierung der Tarifrente Bau und der Rentenbeihilfe,
  - für die Arbeitnehmer, die am Stichtag das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, ausschließlich zur Finanzierung der Rentenbeihilfe,
  - für die Auszubildenden ausschließlich zur Finanzierung der Tarifrente Bau.
- (3) Das von den in § 3 Absatz 1 Nummer 2 genannten Betrieben aufgebrauchte Beitragsaufkommen wird ausschließlich zur Finanzierung der Tarifrente Bau verwendet.
- (4) Soweit höhere oder niedrigere Beitragsanteile zur Finanzierung der Rentenbeihilfe benötigt werden, kann durch Beschluss der Hauptversammlung der ZVK-Bau mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht der Beitragsanteil für die Tarifrente Bau abweichend von § 7 neu festgelegt werden.
- (5) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die an die ZVK-Bau abgeführten Beiträge in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung zu bescheinigen.
- (6) Die ZVK-Bau hat einen unmittelbaren Beitragsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Das Verfahren wird in Verfahrenstarifverträgen geregelt.

### Abschnitt VI

#### Gemeinsame Bestimmungen

### § 21

#### Leistungsgewährung

- (1) Die Gewährung der Leistungen der ZVK-Bau erfolgt nur auf Antrag und nach Einreichung der für die Antragsbearbeitung erforderlichen Nachweise. Für den Antrag ist das von der ZVK-Bau zur Verfügung gestellte Formular zu verwenden.
- (2) Die Leistungen der Tarifrente Bau einschließlich der Leistungen nach Abschnitt IV werden von dem Monat an, der dem Monat folgt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Leistungsvoraussetzungen entfallen, monatlich gewährt.



(3) Die Leistungen der Rentenbeihilfe werden von Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem die Leistungsvoraussetzungen entfallen, für jeweils drei Monate im Voraus gewährt.

(4) Die ZVK-Bau ist zur einmaligen Abfindung von unverfallbaren Teilen der Leistungen, die monatlich 25,00 Euro nicht übersteigen, berechtigt.

(5) Zu Unrecht gewährte Leistungen können von der ZVK-Bau zurückgefordert werden.

### § 22

#### Nachweise

(1) Dem Antrag auf Gewährung der Leistungen sind folgende Nachweise beizufügen:

- a) Wartezeitennachweis,
- b) Rentenbescheid des jeweiligen Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Leistung hat,
- c) für Todesfalleistungen die Sterbeurkunde des Verstorbenen,
- d) im Falle der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht die Befreiungsbescheinigung und der Versicherungsschein bzw. der Bescheid über den Versorgungsbezug.

(2) Beantragt der Arbeitnehmer eine Wartezeitanrechnung nach § 12 Absatz 2 Buchstabe e, so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen.

(3) Beantragt der Arbeitnehmer eine Aufrechterhaltung der Anwartschaften nach § 12 Absatz 4, so hat er eine Bescheinigung eines Arztes über seine Bau- bzw. Fachuntauglichkeit vorzulegen. Bei Arbeitnehmern, die bei Eintritt der Bau- bzw. Fachuntauglichkeit das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt eine Bescheinigung des behandelnden Arztes. Die ZVK-Bau kann von dem Arbeitnehmer weitere Nachweise auf ihre Kosten verlangen.

(4) Jeder Empfänger einer Leistung wegen Erwerbsminderung hat im jeweils ersten Kalendervierteljahr einen Nachweis des Fortbestehens seiner Erwerbsminderung durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Renten- oder Unfallversicherung zu erbringen. Ist der Leistungsberechtigte durch einen gesetzlichen Rentenversicherungsträger von der Versicherungspflicht befreit worden, ist der Nachweis über das Fortbestehen der Erwerbsminderung durch das Zeugnis eines Arztes zu führen.

(5) Jeder Leistungsberechtigte hat im jeweils dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

(6) Werden die Nachweise innerhalb einer von der ZVK-Bau gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Leistung, ohne dass eine Nachzahlung erfolgt. Die ZVK-Bau kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine Nachzahlung ganz oder teilweise gewähren.

(7) Ereignisse, die sich auf die Gewährung oder Bemessung der Leistungen auswirken, sind der ZVK-Bau unverzüglich anzuzeigen.

### § 23

#### Verfügungsverbot

Die Leistungsansprüche sind nicht vererblich und dürfen nicht übertragen, beliehen, veräußert, abgetreten oder verpfändet werden. Die Inanspruchnahme eines Rückkaufwertes ist ausgeschlossen.

### § 24

#### Verjährung

Die Leistungsansprüche verjähren in fünf Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

## Abschnitt VII

### Schlussbestimmungen

### § 25

#### Erfüllungsort und Gerichtsstand

(1) Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der ZVK-Bau gegen Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die ZVK-Bau ist Wiesbaden.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist Berlin Gerichtsstand für Ansprüche der ZVK-Bau gegen Arbeitgeber mit Betriebsitz in den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

### § 26

#### Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen

Die Leistungen der ZVK-Bau können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungszusagen angerechnet werden.



### § 27

#### Betriebsrentengesetz

§§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3 mit Ausnahme des Absatzes 2 Satz 3, §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 BetrAVG finden keine Anwendung.

### § 28

#### Allgemeinverbindlicherklärung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrags zu beantragen.

### § 29

#### Inkrafttreten und Laufdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.





## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe (TV Inflationsausgleichsprämie)

Vom 12. Juli 2023

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), dessen Absatz 2 durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) und dessen Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss der

Tarifvertrag zur Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie im Baugewerbe (TV Inflationsausgleichsprämie) vom 30. Januar 2023

– der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2024 –

abgeschlossen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Kronenstraße 55 – 58, 10117 Berlin, und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin, einerseits sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, andererseits,

mit Wirkung vom 7. März 2023 mit den weiter unten näher bezeichneten Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;

betrieblich: Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen;

persönlich: erfasst werden

1. Angestellte und Poliere,
2. gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter),
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Angestellten Beschäftigte,
4. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters Beschäftigte,  
die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Maßgaben:

1. Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird gemäß Nummer 1 der Maßgaben (Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag) in der Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe (VTV) vom 12. Juli 2023 (BANz AT 31.07.2023 B2) eingeschränkt.

2. Weitere Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung

Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Der Tarifvertrag ist in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Berlin, den 12. Juli 2023  
Illa 6-31241-Ü-14b/91

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Hubertus Heil



### Anlage

**Tarifvertrag  
zur Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie im Baugewerbe  
(TV Inflationsausgleichsprämie)  
vom 30. Januar 2023**

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. Angestellte und Poliere
2. gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter),
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Angestellten Beschäftigte,
4. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters Beschäftigte,

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Inflationsausgleichsprämie

(1) Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zahlen Arbeitgeber den gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Polieren zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt eine Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nummer 11c EStG und § 1 SvEV in Höhe von insgesamt 500 Euro, zahlbar bis spätestens 30. September 2023, und weiteren insgesamt 500 Euro, zahlbar bis spätestens 30. September 2024.

(2) Auszubildende erhalten zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Ausbildungsvergütung eine Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nummer 11c EStG und § 1 SvEV in Höhe von 150 Euro, zahlbar bis spätestens 30. September 2023 und weiteren insgesamt 150 Euro, zahlbar bis spätestens 30. September 2024.

(3) Die Zahlungen können auch ratierlich erfolgen. Der Anspruch ist ab dem 26. Oktober 2022 erfüllbar.

(4) Die Inflationsausgleichsprämie ist nicht beitragspflichtig zu den Sozialkassenverfahren.

(5) Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich die Inflationsausgleichsprämie im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der jeweiligen Inflationsausgleichsprämie.

(6) Für jeden vollen Kalendermonat im Zeitraum Februar 2023 bis Dezember 2024, in dem kein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich besteht, vermindert sich die Inflationsausgleichsprämie um ein Dreiundzwanzigstel.

§ 3

Durchführung des Vertrags

(1) Durch Haustarifvertrag können zusätzlich zu der in § 2 geregelten Inflationsausgleichsprämie Leistungen zur Abmilderung der Inflation vereinbart werden; diese Möglichkeit berührt nicht die Friedenspflicht nach diesem Tarifvertrag.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

(3) Dieser Tarifvertrag berührt nicht das Recht der Tarifvertragsparteien zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen, wenn die Friedenspflicht für die Entgelttarifverträge (Lohn- und Gehaltstarifverträge) für das Baugewerbe endet.

§ 4

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2023 in Kraft und endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2024.

## Anlage 8 – Auszug aus dem Tarifvertrag der Chemie Industrie

- 31a. Beschichtung von Flächen mit Kunststoffen, Silikonen oder Kunstharzen (insb. Epoxyt- oder Acrylharzen), und zwar auch, soweit Beschichtungen an wechselnden Orten vorgenommen wird (z.B. Erstellung von Fußböden auf Baustellen, Beschichtung von Schiffsrümpfen),
- 31b. Herstellung von Thermit-Schweißmasse aus Metalloxyden und –granulaten, feuerfesten Gießformen und anorganischen Reaktionstiegeln sowie die Durchführung von aluminothermischer Schweißung z.B. an Schienen,
32. Imprägnieren, soweit es sich nicht um Nebenarbeiten der Holzindustrie handelt,
33. Natürlicher und synthetischer Kautschuk, Latex, Nachfolgeprodukte sowie deren Weiterverarbeitung,
34. Wiedergewinnung von Kautschuk und Vulkanisieren,
35. Linoleum, Kunstleder, Guttapercha- und Balatawaren und ähnliche Stoffe,
36. Nichteisen- und Edelmetalle und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
37. Ferrolegerungen und Siliziumverbindungen mit Metallen, Schleifmittel, synthetische Edelsteine,
38. Gasschutz- und Atemschutzgeräte,
39. Dach- und Dichtungsbahnen und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,
40. Chemische Büroartikel wie Farbbänder, Kohlepapier, Dauerschablonen, Tinten und Tuschen,
41. Naturharzverarbeitung,
42. Holzverzuckerung,
43. Tierkörperverwertung,
44. Kernchemie, einschließlich Herstellung, Aufarbeitung und Entsorgung von Brennelementen und Brennstoffen,
45. Urankonzentrate,
46. Anwendung von Umwelttechnologien einschließlich Entsorgung von Abfällen durch biologische, chemische, physikalische und thermische Behandlung, Entsorgungsanlagen für Sonderabfälle, Wiederverwertung und Rückgewinnung von Reststoffen wie z.B. Pyrolyse,
47. Chemische Synthese jeder Art.

### **§ 2**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

##### **I.**

##### **Dauer und Verteilung der Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt ausschließlich der Pausen 32 bis 40 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft.

Die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit wird auf Basis des vom Arbeitgeber ermittelten Arbeitszeitvolumens in diesem Rahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet für mindestens ein Jahr durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

## **V. Gleitende Arbeitszeit**

Gleitende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu zehn Stunden betragen.

Zeitschulden oder Zeitguthaben sind im Abrechnungszeitraum auszugleichen. Betrieblich ist festzulegen, bis zu welcher Höhe Zeitguthaben oder Zeitschulden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden können. Die zu übertragenden Zeitguthaben oder Zeitschulden dürfen jedoch 16 Stunden nicht überschreiten.

Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, so ist er spätestens im darauffolgenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen.

Beginn, Ende und Dauer der Pausen können variabel gestaltet werden. Die gesetzlichen Vorschriften über die Mindestdauer und über die zeitliche Lage der Ruhepausen sind zu beachten.

Zeitguthaben und Zeitschulden bleiben bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes, bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZ und bei entsprechenden gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Leistungen des Arbeitgebers außer Ansatz.

Mehrarbeit ist die über die Dauer der betrieblichen Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen hinausgehende Arbeit, soweit sie ausdrücklich angeordnet war. Zeitguthaben sind keine Mehrarbeit. Der Ausgleich von Zeitguthaben darf nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Urlaub erfolgen.

In den Fällen der Freistellung von der Arbeit ist bei der Entgeltfortzahlung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.

Wird wöchentlich an fünf Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich oder arbeitsvertraglich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

## **VI. Jugendliche**

Die vorstehenden Bestimmungen gelten für Jugendliche entsprechend, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Jugendlichen entgegenstehen.

### **§ 2a Altersfreizeiten**

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Arbeitnehmer mit aufgrund individueller Vereinbarung verkürzter Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten eine anteilige Altersfreizeit. Diese entspricht dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

**§ 2b**  
**Flexibilisierungen Altersfreizeiten**

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, den Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2a durch eine der folgenden Optionen zu ersetzen:
  - Flexibler Übergang in den Ruhestand
  - Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung
  - Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung
  - Einbringung in das Langzeitkonto
2. Der Arbeitgeber entscheidet, ob und gegebenenfalls welche Optionen nach Ziffer 1 angeboten werden. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Sollen die Altersfreizeiten flexibilisiert werden, wird der Anspruch auf Altersfreizeiten des Arbeitnehmers nach § 2a vollständig ersetzt. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten kann auch mit Arbeitnehmern, die bereits einen Anspruch auf Altersfreizeiten haben, vereinbart werden.
3. Der Betriebsrat ist über entsprechende Vereinbarungen zu informieren. Auf seinen Vorschlag ist das Angebot der Flexibilisierung an besondere Arbeitnehmergruppen oder in bestimmten Betriebsteilen zu erörtern.

**I.**  
**Flexibler Übergang in den Ruhestand**

1. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann eine Arbeitszeitentlastung zur Ermöglichung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In der Vereinbarung wird der individuelle Anspruch auf Altersfreizeiten durch eine bezahlte vollständige Freistellung vor Eintritt in den Ruhestand ersetzt.
2. Während der Freistellung wird das Entgelt gemäß § 2a Ziffer 5 fortgezahlt.
3. Scheidet der Arbeitnehmer zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung aufgrund betriebsbedingter Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er pro vollendetem Jahr ab begonnenem Ersetzen der Altersfreizeiten durch die Freistellung vor der Rente eine Abfindung. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben, beträgt die Höhe der Abfindung 1,0 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Höhe der Abfindung 0,7 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In allen anderen Fällen des Ausscheidens zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.
4. Die Dauer der Freistellung beträgt

## **§ 7 Kurzarbeit**

### **I.**

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für den Betrieb oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

### **II.**

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgeltes zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90 % des Nettoarbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Er wird ohne zeitliche Begrenzung gewährt.

Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgeltes werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

Der Zuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer eine ihm vom Arbeitgeber angebotene oder vom Arbeitsamt oder einer anderen öffentlichen Stelle geförderte zumutbare Qualifizierungsmaßnahme ablehnt oder ohne wichtigen Grund abbricht.

### **III.**

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet<sup>8</sup>.

## **§ 8 Freistellung von der Arbeit**

### **I.**

#### **Freistellungskatalog**

Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren:

1. bei seiner Eheschließung<sup>9</sup> 2 Tage

---

<sup>8</sup> Die Tarifvertragsparteien werden in begründeten Einzelfällen § 7 Abschnitt III außer Kraft setzen.

<sup>9</sup> Im Rahmen des Freistellungskataloges sind eingetragene Lebensgemeinschaften der Ehe gleichgestellt.

### **III. Teilnahme an Tarifverhandlungen**

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Schlichtungsverhandlungen sind Arbeitnehmer, die Mitglieder einer gewerkschaftlichen Tarifkommission sind, für die Dauer der Verhandlungen freizustellen, soweit dem nicht ausnahmsweise betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Ein Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit wird hierdurch nicht begründet.

### **IV. Auszubildende**

1. Auszubildenden darf wegen der durch Schulbesuch, Teilnahme an einem im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber besuchten Ausbildungslehrgang oder der zur Ablegung der nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen versäumten Arbeitsstunden ein Abzug an der ihnen zustehenden Vergütung nicht gemacht werden.
2. Berufsschulpflichtige Arbeitnehmer erhalten im entsprechenden Falle den Verdienstaufschlag vergütet.
3. Auszubildende sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen sowie der mündlichen bzw. praktischen IHK-Abschlussprüfung jeweils unmittelbar vorausgeht, unter Weiterzahlung der regelmäßigen Ausbildungsvergütung freizustellen. Der Freistellungsanspruch beträgt für die gesamte Ausbildungszeit höchstens 2 Tage.

## **§ 9 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**

### **I. Anzeige- und Nachweispflichten**

Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers bei Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von dem Antrag auf eine entsprechende Maßnahme zu unterrichten,

Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass die Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ein ärztliches Attest nur auf Verlangen des Arbeitgebers besteht und dass bei Kurzerkrankungen bis zu 3 Tagen auf die Nachweispflicht ganz oder teilweise verzichtet wird.

Soweit dem Arbeitnehmer Kosten für die ärztliche Bescheinigung entstehen und nachgewiesen werden, hat der Arbeitgeber diese Kosten zu tragen.

### **II. Grundsatz der Entgeltfortzahlung**

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gelten die gesetzlichen Vorschriften. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder

davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend. Für die Entgeltberechnung können die durchschnittlichen Verhältnisse eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden, der durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

### III. Zuschuss und Zuwendung

#### 1. Anspruchsvoraussetzungen

Dauert eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit oder eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation länger als 6 Wochen, erhält der Arbeitnehmer im Anschluss an die Entgeltfortzahlung einen Zuschuss bzw. eine Zuwendung unter Berücksichtigung der sechswöchigen Entgeltfortzahlung, und zwar:

nach 2 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zum Ende des zweiten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zum Ende des dritten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zum Ende des vierten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 15 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zum Ende des fünften Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 20 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zum Ende des sechsten Monats der Arbeitsverhinderung.

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss oder eine Zuwendung auch dann, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder auf einen Zuschuss oder eine Zuwendung nach Satz 1 bereits durch eine vorausgegangene, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit erschöpft ist, und zwar:

nach einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zur Dauer von 4 Wochen,

nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit  
bis zur Dauer von 6 Wochen.

Für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann ein Zuschuss bzw. eine Zuwendung innerhalb von 3 Jahren nur ein Mal verlangt werden.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

#### 2. Höhe des Zuschusses bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss den Unterschiedsbetrag



**V.**  
**Forderungsübergang bei Dritthaftung**

1. Wird die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Entgeltes, des Zuschusses oder der Zuwendung an den Arbeitgeber abzutreten, sofern sie nicht schon kraft Gesetzes auf diesen übergegangen sind. Der Arbeitnehmer darf insoweit über seine Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.
2. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere unverzüglich die erforderlichen Angaben machen, Auskunft erteilen und alle erforderlichen Unterlagen zugänglich machen.

**§ 10**  
**Entgeltfortzahlung im Todesfall**

**I.**

Stirbt der Arbeitnehmer, so erhalten nahe Angehörige (Ehegatte, Partner in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, für den Sterbemonat die bisherigen laufenden Monatsbezüge als Bruttobetrag; die über den Todesstag hinaus erbrachten anteiligen Zahlungen an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen sind Versorgungsleistungen.

**II.**

Hat der Verstorbene zu dem Lebensunterhalt der in Abschnitt I genannten Personen bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen, so werden die bisherigen laufenden Monatsbezüge als Bruttobeträge weitergewährt

nach einer mindestens einjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	für 1 Monat,
nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit oder, wenn der Tod auf einen Arbeitsunfall im Sinne des SGB VII zurückzuführen ist,	für 2 Monate.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

**III.**

Einmalige und laufende Leistungen für die Zeit der Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes des Arbeitnehmers gewährt, können auf diese Zahlungen angerechnet werden. Das Gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die nur auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Sozialeinrichtungen, nicht aber Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung<sup>13</sup> aus, so erhält er den vollen Jahresurlaub, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr endet. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.
6. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als 6 Monaten besteht abweichend von Ziffern 3 und 5 für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.
7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
8. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Der Arbeitnehmer muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann.
9. Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des einzelnen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ergeben sich hierbei Schwierigkeiten, erfolgt eine Regelung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
10. Die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Erholungsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, jedoch können für die ersten 5 Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer solchen Maßnahme an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, vom Arbeitgeber keine Urlaubstage angerechnet werden.
11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren. Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

## II. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.
2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; Arbeitnehmer, die nicht überwiegend, aber mindestens 3 Monate im Urlaubsjahr in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von einem Urlaubstag.  

Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, deren Arbeitsplatz aber gemäß § 4 Abschnitt III Ziffer 1 als vollkontinuierlich gilt, erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen.
3. Amtlich anerkannte Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

---

<sup>13</sup> Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit.

3. Die Urlaubsabgeltung ist für das Urlaubsjahr zulässig, in dem der Arbeitnehmer wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung<sup>15</sup> aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
4. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgeltes zuzüglich des Urlaubsgeldes zu gewähren; das Urlaubsentgelt ist in diesem Falle nach dem Entgelt bzw. den Monatsbezügen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.
5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nicht übertragbar.

### § 13

## Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

### I.

#### Rationalisierungsbegriff

1. Führen betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, die jedoch nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind (Rationalisierungsmaßnahmen), unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu Entgeltminderungen, Umschulungsmaßnahmen oder Entlassungen, so gelten die folgenden Bestimmungen.

Rationalisierungsmaßnahmen sind unter den Voraussetzungen der Ziffer 1:

Der Einsatz von Maschinen, Anlagen oder Verfahren mit größerer technischer Leistungsfähigkeit;

höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Maschinen und Anlagen;

wesentliche Änderungen der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden, wesentliche organisationstechnische Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufes<sup>16</sup> und die Vergabe betrieblicher Dienstleistungsarbeiten an Spezialunternehmen, wenn diese Maßnahmen eine Gruppe oder mehrere Gruppen von Beschäftigten betreffen;

Stilllegungen von Produktionen oder Verwaltungen in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit ihrer Verlegung innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort.

### II.

#### Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gemäß Abschnitt I Ziffer I zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in enger Zusammenarbeit die zu treffenden personellen Maßnahmen. Die Zusammenarbeit muss rechtzeitig einsetzen.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei laufenden Veränderungen, deren personelle und soziale Auswirkungen im Verhältnis zur Betriebsgröße nur wenige Arbeitnehmer betreffen.

<sup>15</sup> Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit.

<sup>16</sup> Der betriebliche Arbeitsablauf ist nicht auf Produktionsabläufe beschränkt.

## § 2

### I. Tarifliches Inflationsgeld

- a) Arbeitnehmer erhalten für die Laufzeit der bezirklichen Entgelttarifverträge zwei tarifliche Inflationsgeldzahlungen in Höhe von jeweils 1.500 Euro, Auszubildende jeweils 500 Euro. Teilzeitbeschäftigte einschließlich Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten die tariflichen Inflationsgeldzahlungen anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, mindestens jedoch in Höhe von jeweils 500 Euro.

Die beiden Zahlungen sind spätestens zu den folgenden Zeitpunkten zu leisten:

1. Zahlung: 31. Januar 2023 (Fälligkeit)
2. Zahlung: 31. Januar 2024 (Fälligkeit)

Die tariflichen Inflationsgeldzahlungen sind als steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse zur Unterstützung mit Blick auf die Belastungen der Inflation im Sinne von § 3 Nummer 11 c EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu zahlen.

Unternehmen, die im Rahmen von Flexibilisierungsinstrumenten (z. B. firmenbezogener Verbandstarifvertrag) tarifliche Entgelterhöhungen sowie Einmalzahlungen abgesenkt bzw. ausgeschlossen haben, sollen mit Unterstützung der regionalen Tarifvertragsparteien mit Blick auf die besondere Zwecksetzung der tariflichen Inflationsgeldzahlungen und der Intention bei Nutzung des Flexibilisierungsinstruments jeweils betrieblich prüfen, in welcher Höhe die tariflichen Inflationsgeldzahlungen geleistet werden können.

- b) Der Anspruch auf das tarifliche Inflationsgeld setzt voraus, dass der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende im Kalendermonat vor dem jeweiligen Auszahlungsmonat für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgelt- bzw. Ausbildungsvergütungsfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis hat.

Dem Anspruch auf Entgelt bzw. Ausbildungsvergütung stehen insoweit Elterngeld, Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1 SGB V, Kurzarbeitergeld, Entschädigungsleistungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz und Krankengeld oder Verletztengeld oder Übergangsgeld aufgrund von Arbeitsunfällen gleich. Arbeitnehmer während der Unterbrechungsfreistellung nach § 8 II Ziffer 1 1. Halbsatz TV Demo haben ebenfalls Anspruch auf das tarifliche Inflationsgeld.

Der Anspruch wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer einvernehmlichen Gesamtregelung und durch eine betriebsbedingte Kündigung nicht berührt. Maßgebend sind die jeweils am Ende des Kalendermonats vor dem jeweiligen Auszahlungsmonat bestehenden tariflichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Arbeitsverhältnis, tarifliche

Nach dem jeweiligen Stichtag eintretende Veränderungen dieser Verhältnisse werden nicht berücksichtigt.

- c) Die tariflichen Inflationsgeldzahlungen nach Ziffer 2 a erfolgen bis zu einer Gesamthöhe von 3.000 Euro netto, d.h., steuer- und sozialversicherungsfrei als Zuschuss nach § 3 Nummer 11 c EStG. Sofern betrieblich bereits steuerfreie Zahlungen vereinbart sind, unterliegt der über 3.000 Euro hinausgehende Teil des Gesamtbetrages der Einkommensteuer- und Sozialversicherungspflicht und wird daher nach entsprechendem Abzug ausgezahlt.

## **II. Erhöhung der Tarifsätze, Ausbildungsvergütungen**

Ab 1. November 2022 wird der Tarifvertrag über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen vom 22. November 2019 für die Dauer von 2 Monaten wieder in Kraft gesetzt.

Die Tarifentgelte sowie die Ausbildungsvergütungen werden mit Wirkung ab 1. Januar 2023 um 3,25% erhöht.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2024 werden die Tarifentgelte sowie die Ausbildungsvergütungen um weitere 3,25 % erhöht.

Die Tarifentgeltsätze sind kaufmännisch auf volle Euro-Beträge zu runden.

## **III. Verschieben der Tariferhöhung vom 1. Januar 2023 und 1. Januar 2024 aus wirtschaftlichen Gründen**

- a) Die Betriebsparteien können die Erhöhung der Tarifentgelte bzw. der Ausbildungsvergütungen mittels einer freiwilligen Betriebsvereinbarung aus wirtschaftlichen Gründen um bis zu drei Monate nach hinten verschieben.
- b) Bei Vorliegen von besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens kann die Erhöhung der Tarifentgelte bzw. der Ausbildungsvergütungen um zwei Monate nach hinten verschoben werden, wenn der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat sowie den Tarifvertragsparteien über den regionalen Chemie-Arbeitgeberverband vor Inkrafttreten der Erhöhung mitteilt.

Eine Verschiebung nach a) ist dann noch im Umfang von einem weiteren Monat auf dann insgesamt drei Monate möglich.

Besondere wirtschaftliche Schwierigkeiten liegen vor, wenn das Unternehmen im letzten Geschäftsjahr ein negatives Ergebnis (Verlust) erzielt hat.

- c) Bei Vorliegen einer Umsatzrendite von bis zu 3 % im letzten Geschäftsjahr des Unternehmens kann die Erhöhung der Tarifentgelte bzw. der Ausbildungsvergütungen um einen Monat nach hinten verschoben werden

u

## Tarifrunde Chemie 2022

### Ost und Berlin Ost

Entgeltsätze ab 1. Januar 2023

Tariferhöhung 3,25 %



Entgeltgruppe	Tarifentgelt Monat / Stunde			
1	2.773 €	16,56 €		
2	2.912 €	17,39 €		
3	2.995 €	17,88 €		
4	3.050 €	18,21 €		
<b>Tarifentgelt nach Tätigkeitsjahren in der Gruppe</b>				
	<b>Anfangssatz Monat / Stunde</b>	<b>nach 3 Jahren Monat / Stunde</b>	<b>nach 6 Jahren Monat / Stunde</b>	
5	3.106 € 18,55 €	3.184 € 19,01 €	3.261 € 19,47 €	
	<b>Anfangssatz Monat / Stunde</b>	<b>nach 2 Jahren Monat / Stunde</b>	<b>nach 4 Jahren Monat / Stunde</b>	<b>nach 6 Jahren Monat / Stunde</b>
6	3.217 € 19,21 €	3.410 € 20,36 €	3.571 € 21,32 €	3.732 € 22,28 €
7	3.328 € 19,87 €	3.528 € 21,07 €	3.727 € 22,25 €	3.927 € 23,45 €
8	3.439 € 20,53 €	3.645 € 21,76 €	3.886 € 23,20 €	4.127 € 24,64 €
	<b>Anfangssatz</b>	<b>nach 2 Jahren</b>	<b>nach 4 Jahren</b>	<b>nach 6 Jahren</b>
9	3.283 €	3.594 €	3.949 €	4.437 €
10	3.688 €	4.028 €	4.416 €	4.853 €
11	4.110 €	4.479 €	4.795 €	5.269 €
12	4.434 €	4.832 €	5.230 €	5.685 €
	<b>Tarifentgelt</b>			
13	6.101 €			
<b>Ausbildungsvergütungen</b>				
1. Ausbildungsjahr	1.080 €			
2. Ausbildungsjahr	1.136 €			
3. Ausbildungsjahr	1.158 €			
4. Ausbildungsjahr	1.217 €			

# **Entgelttarifvertrag**

**für die chemische Industrie Ost**

**vom 17. Dezember 1990**

**in der Fassung vom 7. Juni 2017**

## **§ 6 Erschwerniszulagen**

1. Bei Schmutzarbeiten und anderen lästigen Arbeiten, bei denen Arbeitnehmer nachhaltigen Einwirkungen, z.B. von Rauch, Ruß, heißer Asche, Staub, Nässe, hohen Temperaturen, besonders belastendem Lärm oder besonders grellem künstlichem Licht ausgesetzt sind, oder bei Arbeiten in abgedunkelten Räumen ohne Belichtung oder mit lästigem farbigem Licht und bei Arbeiten mit Pressluftschlämmern erhalten Arbeitnehmer eine Erschwerniszulage.

Die Höhe dieser Zulage bestimmt sich nach dem Grad der Lästigkeit, darf jedoch nicht unter 3 % des arithmetischen Durchschnitts der Tarifentgeltstundensätze der Entgeltgruppen E 1 bis E 8 (Anfangssätze bei E 5 bis E 8) betragen.

2. Wenn bei der Arbeit zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen regelmäßig lästige persönliche Schutzausrüstungen, z.B. Sandstrahlhelme, Gehörschutzhelme, Staub-, Gasmasken und Frischluftgeräte oder andere Atemschutzmittel verwendet werden müssen, so beträgt der Zuschlag nicht unter 5 % des in Ziffer 1 genannten Durchschnittsbetrages.
3. Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt ist, ist von Fall zu Fall für die Dauer der besonderen Gefährdung eine betriebliche Regelung über die Höhe der Sonderzulagen zu treffen. Das gilt insbesondere für Betriebe der Sprengstoffindustrie.
4. Welche Arbeitnehmer Anspruch auf die Zulagen nach Ziffer 1 bis Ziffer 3 haben, für welche Zeit und in welcher Höhe sie zu gewähren sind, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.
5. In gleicher Weise ist betrieblich festzulegen, für welche Arbeiten auf Kosten des Betriebes Schutzkleidung zu stellen ist. Instandsetzung und Reinigung gehen in diesen Fällen grundsätzlich zu Lasten des Betriebes.

## **III. Entgeltgruppen**

### **§ 7 Entgeltgruppenkatalog**

#### **E 1**

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die eine kurze Einweisung erfordern und jederzeit durch andere Arbeitnehmer verrichtet werden können.

Arbeitnehmer während der Einarbeitungszeit in Tätigkeiten der Gruppe E 2.



## IV. Entgeltaufbau

### § 8

#### Aufbau der Entgeltsätze

1. Für Arbeitnehmer der Gruppen E 1 bis E 3 vor Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt das Tarifentgelt 85 % des in den regionalen Entgelttarifverträgen festgelegten Tarifentgelts.
2. Für die Entgeltgruppen E 5 bis E 12 gilt folgender Entgeltaufbau:
  - a) Entgeltgruppe E 5:  
Anfangssatz  
Tarifsatz nach 3 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe  
Tarifsatz nach 6 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe
  - b) Entgeltgruppe E 6 bis E 12  
Anfangssatz  
Tarifsatz nach 2 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe  
Tarifsatz nach 4 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe  
Tarifsatz nach 6 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe
3. a) Die Relation zwischen Anfangs- und Endsatz betragen:

	E 5	E 6	E 7	E 8
Anfangssatz	100 %	100 %	100 %	100 %
nach 2 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe		106 %	106 %	106 %
nach 3 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe	102,5 %			
nach 4 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe		111 %	112 %	113 %
nach 6 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe	105 %	116 %	118 %	120 %

	E 9	E 10	E 11	E 12
Anfangssatz	74 %	76 %	78 %	78 %
nach 2 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe	81 %	83 %	85 %	85 %
nach 4 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe	89 %	91 %	91 %	92 %
nach 6 Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe	100 %	100 %	100 %	100 %

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**IGBCE, Hauptvorstand, Hannover**

wird folgende Neufassung des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) vereinbart:

### **Präambel**

Mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge wollen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge fördern und hierzu Anreize für jeden Arbeitnehmer<sup>1</sup> schaffen. Dabei nutzen die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer möglichst hohen Attraktivität des tariflichen Angebotes. Mit dem Ausbau der tariflichen Altersvorsorge als zusätzliches Standbein mit attraktiven Bedingungen wird insgesamt das Ziel verfolgt, zur Absicherung des Lebensstandards der Arbeitnehmer auch im Alter beizutragen.

### **I. Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**  
für die Bundesrepublik Deutschland
2. **p e r s ö n l i c h:**  
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer. Für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt, deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten und die durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind, gilt ausschließlich Abschnitt IV. Tarifliche Altersvorsorge, Unterabschnitt 2 – reine Beitragszu-

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Auszubildender, Teilzeitbeschäftigter oder Berechtigter umfassen alle Geschlechter.

sonen, zu deren Lebensunterhalt der Berechtigte bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Todesjahr mindestens drei Monate bestanden hat.

Kommen als Empfänger mehrere Personen in Betracht, wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

6. Für die Höhe des monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind die am 1. Oktober des Kalenderjahres geltenden Tarifsätze ohne Zuschläge und Zulagen maßgebend.

Stichtag für die Rechtsstellung des Berechtigten als Arbeitnehmer oder Auszubildender ist der 1. Oktober des Kalenderjahres.

7. Sind die Voraussetzungen des § 4 nach der Auszahlung fortgefallen oder scheidet der Berechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen.

Der bereits gezahlte Betrag der Jahresleistung gilt als Vorschuss, der mit Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

#### **§ 5a Tarifliches Optionsmodell**

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine vom Grundmodell abweichende tarifliche Jahresleistung vereinbaren, die den Unternehmenserfolg berücksichtigt (tarifliches Optionsmodell). Im tariflichen Optionsmodell richtet sich die Höhe des individuellen tariflichen Anspruchs nach der betrieblichen Regelung.

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die tarifliche Jahresleistung kann erfolgsabhängig gestaltet werden. Dabei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Jahresleistung abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder des Unternehmens erhöhen oder verringern kann.

Als Bandbreite für die Abweichung kann die tarifliche Jahresleistung gemäß § 5 zwischen 85 % und 130 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung betragen.

2. Die wirtschaftliche Situation ist anhand in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten.

Die Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar sein und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

Bei der erstmaligen Festlegung der Bewertungskennziffern sollen in der Regel für die Ermittlung der Basis des tariflichen Optionsmodells die wirtschaftlichen Verhältnisse der letzten drei Jahre sowie die Zielvorgaben des Folgejahres berücksichtigt werden.

Die Betriebsvereinbarung muss bei erstmaligem Abschluss eine Mindestlaufzeit von vier Jahren haben.

Die Bewertungsgrößen für den Erfolg und die Zuordnung zu der Höhe der Jahresleistung müssen rechtzeitig vor Beginn des Jahres, für das die Jahresleistung nach der betrieblichen Regelung erstmals zu zahlen ist, festliegen.

3. Der Auszahlungszeitpunkt kann abweichend von § 6 innerhalb des Kalenderjahres festgelegt werden. Dabei können auch Vorauszahlungen bzw. Verrechnungsmöglichkeiten geregelt werden.
4. Soweit § 5a bzw. die hiernach abgeschlossene betriebliche Regelung keine Sondervorschriften enthalten, gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages.
5. Treten während der Laufzeit gravierende Veränderungen ein, wie z.B. Änderungen der Rechtsform, sonstige gesellschaftsrechtliche Veränderungen oder Fusionen, nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen über die weitere Anwendung bzw. Anpassung der Betriebsvereinbarung auf. Führen diese zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, besteht für jede Seite ein Kündigungsrecht von zwei Wochen zum Monatsende.
6. Soweit und solange das tarifliche Optionsmodell betrieblich gilt, entfallen die Möglichkeiten der Anwendung des § 2.
7. Die betriebliche Regelung wird erst mit Hinterlegung (Eingang) bei den Tarifvertragsparteien wirksam.
8. Zur Wahrung seiner Mitbestimmungs- und Informationsrechte ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
9. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung des tariflichen Optionsmodells unberührt.

## **§ 6**

1. Die Jahresleistung wird bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlt.
2. Die Jahresleistung dient der tariflichen Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen. Deshalb können betriebliche Leistungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien und Ergebnisbeteiligungen auf die Jahresleistung angerechnet werden.

#### IV. Tarifliche Altersvorsorge

##### Unterabschnitt 1 – Grundzüge der tariflichen Altersvorsorge

#### § 15 Entgeltumwandlungsgrundbetrag

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) haben Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 Euro (Entgeltumwandlungsgrundbetrag), sofern diese zum Zweck der Entgeltumwandlung gemäß § 16 verwendet wird.

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, der dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

2. Der Anspruch auf anteilige Einmalzahlung entsteht erstmals nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Mit Beginn des siebten Kalendermonats erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung. War der Berechtigte unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie beschäftigt, entsteht der Anspruch erstmals bereits mit Beginn des vierten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.
3. Der Anspruch mindert sich für jeden Kalendermonat um ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung, in dem der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Hat der Berechtigte mehr erhalten, als ihm nach Absatz 1 zustehen würde, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten verrechnet wird oder von ihm zurückzuzahlen ist.

4. Der Anspruch ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird der Anspruch auf Einmalzahlung nicht mitgerechnet.

#### § 16 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Ansprüche nach diesem Tarifvertrag unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages nach § 15 im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. Der

**Tarifvertrag über lebensphasen-  
gerechte Arbeitszeitgestaltung**  
(LephA-TV)

**für die chemische Industrie Ost**

vom 2. November 2011

in der Fassung vom 30. September 2016

Zwischen dem

**Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V.  
Sozialpolitische Ausschüsse Berlin und Ost**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Hauptvorstand Hannover**

wird folgender

## **Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung**

vereinbart:

### **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Tarifvertrag „Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die ostdeutsche chemische Industrie“ ein Werkzeug geschaffen, um den demografischen Wandel zu gestalten.

Arbeitswelt und Gesellschaft sind in steter Veränderung. Der Altersdurchschnitt in den Unternehmen erhöht sich, starke Mitarbeiterjahrgänge gehen in den Ruhestand und gleichzeitig zeichnet sich, insbesondere in den neuen Bundesländern, ein überdurchschnittlich hoher Mangel an Fachkräften ab. Die Anforderungen im Berufsleben, bei der Erziehung von Kindern sowie bei der Pflege von Angehörigen sollen besser vereinbart werden.

Die Unternehmen brauchen hierzu veränderte Rahmenbedingungen, die dieser Tarifvertrag enthält. Dazu gehören flexible Übergangsformen in den Ruhestand und die Möglichkeit die Arbeitszeit den Anforderungen in den verschiedenen Lebensphasen anzupassen.

Die Betriebsparteien können aus folgenden Gestaltungsmöglichkeiten wählen:

- Altersgerechtes Arbeiten
- Tarifliche Familienzeiten
- Entlastungszeiten für ausgewählte Arbeitnehmergruppen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Gesundheitsmaßnahmen
- Langzeitkonten

Dieser Tarifvertrag sieht statt einer generellen tariflichen Arbeitszeitreduzierung eine lebensphasengerechte betriebliche Arbeitszeitentlastung vor.

Der Fonds ermöglicht es, dass eine Arbeitszeitentlastung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch aus finanziellen Aspekten umsetzbar wird.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich:

für die Bundesländer Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin (Ost)<sup>1</sup>

Persönlich und fachlich:

für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Berlin (Ost)

## **§ 2 Betrieblicher Fonds**

### **I. Grundsatz**

Der Arbeitgeber stellt ab dem Jahr 2013 jährlich einen betrieblichen Fonds zur Verfügung. Der Fonds wird zur Finanzierung der lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer verwendet.

### **II. Bemessung des Fonds**

Dem Fonds werden jährlich 2,5 % der Summe der tariflichen Entgelte des Vorjahres gemäß dem Tarifvertrag über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen ohne Zulagen, Zuschläge, Einmalzahlungen etc. zugeführt.

Ab 2016 werden dem Fonds weitere 200 € aus dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie pro Tarifmitarbeiter des jeweiligen Betriebs zugeführt. Der Demografiebetrag des Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie verringert sich entsprechend. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 01. Januar des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Berlin (Ost) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem ab 3. Oktober 1990 das Grundgesetz eingeführt worden ist.



Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung den Verbleib der 200 Euro nach Abs. 2 im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie vereinbaren.

Die Betriebsparteien können darüber hinaus durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Demografiebetrag des Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie dem LephA-Fonds ganz oder teilweise zuführen. Der übertragene Betrag unterliegt dann den Bestimmungen dieses Tarifvertrags.

### **III. Verwendung des betrieblichen Fonds**

Der Fonds ist im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für einen oder mehrere der folgenden Zwecke einzusetzen:

Altersgerechtes Arbeiten gemäß § 3

Familienzeiten gemäß § 4

Entlastungszeiten für ausgewählte Arbeitnehmergruppen gemäß § 5

Qualifizierungsmaßnahmen § 6

Gesundheitsmaßnahmen § 7

Langzeitkonten gemäß § 8

Gegenstand der freiwilligen Betriebsvereinbarung müssen die Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe sein, soweit sie nicht durch diesen Tarifvertrag geregelt sind.

Dabei können auch pauschalierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene oder Festbetragsleistungen vorgesehen werden.

Mit Zustimmung der Betriebsräte kann der Fonds durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung für mehrere Betriebe zusammengefasst und seine Verwendung entsprechend geregelt werden.

Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Fonds.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat detailliert Auskunft über die Mittelverwendung aus dem Fonds zu geben. Diese Auskunft erfolgt jährlich im 1. Quartal, jeweils bezogen auf das Vorjahr. Dabei werden die Kosten für die durchgeführten Maßnahmen detailliert aufgelistet. Daneben werden Informationen zur Budgetplanung für die bereits geplante Verwendung der Mittel zur Verfügung gestellt.

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**IGBCE, Hauptvorstand, Hannover,**

wird folgende Neufassung des

**Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demografie  
vom 16. April 2008 in der Fassung vom 5. April 2022**

vereinbart:

#### **Präambel**

Der demografische Wandel in Deutschland hat erheblichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich - eine Folge sinkender Geburtenzahlen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten. Während des gesamten Arbeitslebens des Arbeitnehmers soll dies durch verschiedene Instrumente ermöglicht werden.

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten. Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung, insbesondere durch ein lebensphasenorientiertes Arbeiten, zu setzen.

Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens

Leistungsfähigkeit abnehmen kann. Es können durch die Arbeitgeber die Verhältnisprävention ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden: Dies sind z.B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen

Belegschaft unternehmensindividuell auch in Kooperation z.B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften festgelegt werden.

4. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kann frühzeitig unterstützen, unter welchen Bedingungen und ggf. mit welchen Hilfen arbeitsunfähige Arbeitnehmer ihre Tätigkeit wieder aufnehmen können.

Die Betriebsparteien können dabei auch präventive Maßnahmen, die der Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit einschließlich einer gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung dienen, erörtern.

## **§ 6**

### **Qualifizierung**

#### **I.**

#### **Grundsätze**

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG werden dadurch nicht berührt.

#### **II.**

#### **Tarifliche Qualifizierung**

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion.

Tarifliche Qualifizierung ist unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode (z.B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).

#### **III.**

#### **Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen**

1. Zur betrieblichen Qualifizierungsplanung gehören die Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfes im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Tätigkeiten. Auf dieser Grundlage können Qualifizierungsziele und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.
2. Die Qualifizierungsplanung erfolgt anhand der betrieblichen Erfordernisse und Anforderungen an die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Arbeitnehmer.

Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z.B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.

3. Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden, das auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche mit einbeziehen kann.
4. Die im Betrieb angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen können vom Arbeitnehmer gemäß der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse, den Qualifizierungszielen und den Teilnahmebedingungen der Maßnahme wahrgenommen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen dazu eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung.
5. In der Qualifizierungsvereinbarung werden die Kostentragung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.
6. Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeiteinsatz durch Zeitguthaben, auch über ein Langzeitkonto gemäß den tariflichen Bestimmungen sowie durch Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.
7. Kommt im Einzelfall eine Vereinbarung über eine tarifliche Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, wenn er dafür Zeit aus einem betrieblich für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto oder Zeitguthaben verwendet. Die Festlegung des Freistellungszeitraums erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

#### **IV. Qualifizierungsberatung**

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern (z.B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen).

#### **V. Bestehende Vorschriften**

Bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die betriebliche Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

#### **§ 7 Demografiefonds<sup>2</sup>**

1. Der Arbeitgeber stellt pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebes einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro jeweils bis spätestens zum 31. Dezember eines

<sup>2</sup> Für das Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 25. Mai 2016 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. September 2016.

Jahres zur Verfügung.

Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

- Langzeitkonten, § 8
  - Altersteilzeit, § 9
  - Teilrente, § 10
  - Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 11
  - Tarifliche Altersvorsorge, § 12
  - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, § 13
  - Gesundheitsvorsorge, § 14
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen eine Absenkung des Demografiebetrages nach Ziffer 1 auf nicht weniger als 350 Euro vereinbaren.

Im Fall der nicht einheitlichen Verwendung des Demografiebetrages ist bei einer Absenkung zugleich die Aufteilung des abgesenkten Demografiebetrages auf die Verwendung zu regeln.

3. Für die Bemessung des Demografiebetrages und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich<sup>3</sup>. Arbeitnehmer sind an diesem Stichtag nur zu berücksichtigen, sofern sie einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.
4. Die Verwendung des Demografiebetrages wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Darin können auch pauschalisierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene oder Festbetragsleistungen vorgesehen werden.
5. Der für ein Kalenderjahr vorgesehene Demografiebetrag kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf folgende Kalenderjahre übertragen werden. Durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag für mehrere Betriebe zusammengefasst und seine Verwendung geregelt werden.
6. Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Demografiebetrages.
7. Ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2015 keine Einigung über die Verwendung des Demografiebetrages nach Ziffer 1 erfolgt, gilt Folgendes:
- a. Haben die Betriebsparteien die Demografiebeträge nach § 7 Ziffer 1 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) und § 7 Ziffer 3 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014)

<sup>3</sup> Bei wesentlichen Unternehmensveränderungen (Strukturveränderungen, Unternehmensveräußerungen, Unternehmenskäufe etc.) der für die Bemessung maßgeblichen Verhältnisse werden sich die Betriebsparteien über eine entsprechende Anpassung verständigen.

## Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien  
Ost (AVCO)

und dem

Arbeitgeberverband der Berliner Chemischen Industrie  
e. V.

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik

und der

Industriegewerkschaft Chemie, Glas und Keramik

andererseits

wird folgender

## Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

vereinbart:

### § 1

#### Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern, jedoch nicht für Auszubildende<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup>-----  
Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen Arbeitnehmer und Berufsanfänger gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

unterrichten.

§ 8

**Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

Unterschreitet die vereinbarte Teilzeitarbeit die gesetzlichen Grenzen des § 8 Sozialgesetzbuch IV, ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungspflichtige Folgen (keine Rentenversicherungs-, Krankenversicherungs- und Arbeitslosenversicherungspflicht) ausdrücklich hinzuweisen.

§ 9

**Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag über Teilzeitarbeit kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 30. Juni 1993 gekündigt werden.

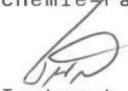
Berlin, den 17. Dezember 1990 / 22. Januar 1991

Für den  
Arbeitgeberverband Chemie und  
verwandte Industrien Ost (AVCO)


gez. Schwarz

gez. Wirth

Für die  
Industriegewerkschaft  
Chemie-Papier-Keramik

  
Terbrack

Für den  
Arbeitgeberverband der  
Berliner Chemischen  
Industrie e. V.

  
Jünemann

  
Dr. Weidner

Für die  
Industriegewerkschaft  
Chemie, Glas und  
Keramik

  
Junge

Zwischen dem

**Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V.  
Sozialpolitische Ausschüsse Ost und Berlin**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Hauptvorstand Hannover**

wird folgender

**Tarifvertrag zur Änderung des  
Tarifvertrages über Teilzeitarbeit**

abgeschlossen.

§ 2 erhält folgende Fassung:

1. § 2

Definition der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Unterschreitung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes bis zu 12 Monaten erreicht werden.

2. Die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit vom 17.12.1990/22.1.1991 bleiben unberührt.

Berlin, den 13. September 2002

Für den  
Arbeitgeberverband  
Nordostchemie e. V.

Sozialpolitischen Ausschuss Berlin

  
Dr. Dohse

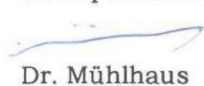
  
Siebert

Für die  
Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie  
Hauptvorstand

  
Bischoff

  
Förster

Sozialpolitischen Ausschuss Ost

  
Dr. Mühlhaus

  
Siebert



Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau Chemie, Energie, Hauptvorstand,  
Hannover**

wird folgende Neufassung des

**Tarifvertrages Brücke in Beschäftigung vom 21. April 2010 in der Fas-  
sung vom 27. März 2015**

mit Wirkung zum 1. Juli 2016 vereinbart:

#### **Präambel**

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat die chemische Industrie im Jahr 2009 hart getroffen. Die Tarifvertragsparteien haben erhebliche Anstrengungen und besondere Maßnahmen unternommen, um diese außergewöhnlich schwierige Situation zu bewältigen. Mit Blick auf die Nachwuchssicherung haben BAVC und IG BCE gemeinsam verhindert, dass junge Menschen Opfer einer Krise werden, die weder Unternehmen noch Beschäftigte zu verantworten hatten.

Die hierzu geschaffenen tariflichen Instrumente haben sich bewährt und sollen vorsorglich für die Zukunft auch beibehalten werden.

Vor diesem Hintergrund führen die Tarifvertragsparteien ein freiwilliges Anreizsystem, von dem sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren, fort. Ein Nachwuchssicherungsfonds, der beim Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) eingerichtet ist, unterstützt Betriebe in Krisensituationen bei Übernahmen, die infolge der Krise sonst nicht zustande gekommen wären. So werden die Tarifvertragsparteien ihrer sozialen Verantwortung gerecht und sichern zugleich den Fachkräftenachwuchs für die chemische Industrie.

Mit der Beibehaltung des Tarifvertrages Brücke in Beschäftigung setzen BAVC und IG BCE ihre vorausschauende Tarifpolitik fort.

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- a) räumlich:  
für die Bundesrepublik Deutschland,
- b) persönlich:  
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder,

- c) fachlich:  
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

## **§ 2**

### **Förderung zusätzlicher Übernahmen nach der Ausbildung**

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie kann von Arbeitslosigkeit bedrohten Ausgebildeten, die sonst nach Beendigung der Ausbildung aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden können bzw. nicht übernommen wurden, Unterstützungsleistungen gewähren.

Förderfähig ist die zusätzliche Übernahme in ein mindestens auf zwölf Monate befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die persönliche und fachliche Eignung des Ausgebildeten.

Zuschüsse zum Entgelt können in Höhe von monatlich bis zu 1.000,00 Euro brutto für die Dauer von bis zu zwölf Monaten gewährt werden.

Die Unterstützungszahlungen an die geförderten Ausgebildeten erfolgen über den Betrieb.

Erfolgt die Übernahme in Teilzeitbeschäftigung, so bemisst sich der Zuschuss im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bei sonst gleichen Förderbedingungen.

In Härtefällen kann auch dann ein Zuschuss gewährt werden, wenn besondere Umstände, wie z.B. die wirtschaftliche Lage oder die konkrete Übernahmesituation, die Antragstellung rechtfertigen.

Die Übernahme soll möglichst auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz erfolgen.

Gefördert werden können auch Personen, die im Kalenderjahr 2010 vor in Kraft treten dieses Tarifvertrages ihre Berufsausbildung in der chemischen Industrie erfolgreich abgeschlossen haben und in keinem Arbeitsverhältnis stehen.

## **§ 2a**

### **Unterstützung im Fall der Not**

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) kann aus dem Nachwuchssicherungsfonds auch Leistungen an gering entlohnte Betriebsangehörige, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm nach § 5 Abs. 2 („Start in den Beruf“), § 5 Abs. 3 („Start Plus“) oder § 5 Abs. 4 („Pre-Start“) des Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie teilnehmen, fördern. Hierbei entstehende Verwaltungskosten des UCI werden ebenfalls aus dem Nachwuchssicherungsfonds getragen.

### **§ 3 Antragsverfahren**

Die zu fördernde Person und der Übernahmebetrieb beantragen beim Unterstützungsverein der chemischen Industrie die Förderung der zusätzlichen Übernahme. Die Zusätzlichkeit der Übernahme ist durch den Betrieb darzustellen und vom Betriebsrat zu bestätigen.

Rechtsansprüche auf die Leistungen bestehen nicht.

Die Unterstützungsleistungen sowie das Antragsverfahren ergeben sich aus den Regelungen des Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie. Näheres kann durch die Satzung des UCI und die Richtlinie des UCI-Verwaltungsrates geregelt werden.

Anträge können ab dem 1. Juni 2010 gestellt werden.

### **§ 4 Anrechnung**

Erhält ein Arbeitnehmer einen Zuschuss gemäß § 2, so entsteht in Höhe dieses Zuschusses kein Anspruch auf Tarifentgelt. Der Zuschuss des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie wird als Tarifentgelt behandelt.

### **§ 5 Mittelaufbringung UCI**

- (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, an den Unterstützungsverein der chemischen Industrie 1 ‰ der Berufsgenossenschaft gemeldeten Entgeltsumme des Jahres 2009 zu zahlen. Dem Unterstützungsverein ist die Höhe dieser Bemessungsgrundlage zu melden und auf Anforderung nachzuweisen.

Der in Abs. 1 genannte Betrag ist in zwei gleich hohen Raten zu zahlen. Die erste Rate wird am 31. Mai 2010 fällig. Die zweite Rate wird am 15. Januar 2011 fällig.

Eine Leistungs- oder Nachschusspflicht über den sich aus Abs. 1 ergebenden Gesamtbetrag besteht nicht.


- (2) Der Unterstützungsverein hat einen unmittelbaren Anspruch auf den Beitrag gegenüber den Arbeitgebern.
- (3) Im begründeten Einzelfall kann die Geschäftsführung des Unterstützungsvereins mit Zustimmung des Vorstandes auf Antrag eines Arbeitgebers diesem aus wirtschaftlichen Gründen eine Stundung fälliger Beitragsraten bis zur Dauer von einem Jahr gewähren.
- (4) Rückzahlungen von Beiträgen sind ausgeschlossen.
- (5) Auch Arbeitgeber, die nach Abschluss dieses Tarifvertrages einem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie beitreten oder beigetreten sind und die noch keine Beitragszahlungen auf der Basis der Entgeltsumme von 2009 geleistet haben, haben fällig werdende Beitragsraten mitzuentrichten.


**§ 6**  
**Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Kraft.

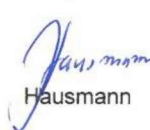
Lahnstein, 23. Juni 2016

Für den  
Bundesarbeitgeberverband  
Chemie e.V., Wiesbaden

  
Müller

  
Dr. Stiller

Für die  
Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie,  
Hauptvorstand, Hannover

  
Hausmann

  
Jungvogel

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau Chemie, Energie, Hauptvorstand,  
Hannover**

wird folgende Neufassung des

**Tarifvertrages Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg  
vom 16. April 2008 in der Fassung vom 5. Februar 2014**

mit Wirkung zum 1. Juli 2016 vereinbart:

#### **Präambel**

Damit Deutschland weiterhin ein wettbewerbsfähiger Chemiestandort bleiben kann, ist es unabdingbar, eine qualifizierte und produktive Fachkräftebasis zu sichern. Dies erfordert zusätzliche Anstrengungen im Bereich der betrieblichen Ausbildung. Deutschland verdankt seine internationale Wettbewerbsfähigkeit auch der Leistungsfähigkeit seiner Fachkräfte.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden zunehmend spürbar und erfordern intensive Anstrengungen zur Fachkräftesicherung.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie setzen daher ihr gemeinsames Ausbildungsengagement fort, das zu einer deutlichen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots seit Einführung des Tarifvertrages geführt hat. Sich ändernde Rahmenbedingungen, zu denen neben sinkenden Schulabgängerzahlen insbesondere ein Trend zu akademischen Bildungswegen zählt, erfordern die Weiterentwicklung der Ausbildungsaktivitäten unter Beibehaltung des Ziels, jungen Menschen eine sichere berufliche Perspektive zu eröffnen.

Die Tarifvertragsparteien wollen

- das Image der chemischen Industrie als Zukunftsbranche sowie der dualen Berufsausbildung als attraktiven Karriereweg fördern, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen;
- jungen Menschen ohne fachspezifische Ausbildung Chancen für einen Berufseinstieg in der Chemie bieten;
- Perspektiven für Absolventen mit Haupt- oder Realschulabschluss erhalten;

- die Qualität der Ausbildung kontinuierlich verbessern, wobei insbesondere die veränderten Anforderungen an fachübergreifende Kompetenzen und die veränderten Bewerberqualifikationen zu beachten sind;
- eine erfolgreiche Ausbildung als Einstieg in die Arbeitswelt und Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung darstellen;
- langfristige Perspektiven für junge Menschen als wesentlichen Erfolgsfaktor für die Bewältigung des demografischen Wandels schaffen.

Aus gesellschaftspolitischer Verantwortung unterstützen die Tarifvertragsparteien die Bereitschaft der Chemie-Unternehmen, jungen Menschen mit besonderem Entwicklungsbedarf durch entsprechende Förder- und Integrationsmaßnahmen (z.B. „Start in den Beruf“, „Start-Plus“, „Einstiegsqualifizierung“) neue Ausbildungs- und Berufsperspektiven zu eröffnen. Hierzu gehört auch die Förderung junger Menschen in besonderen Lebenssituationen mit dem neuen tariflichen „Pre-Startprogramm“, das der ersten Orientierung sowie der Heranführung an die bewährten Start-Programme dient.

## I. Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**  
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. **p e r s ö n l i c h** und **f a c h l i c h:**  
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich. Der Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte im Rahmen eines Eingliederungsverhältnisses.

## II. Förderung der Integration von jungen Menschen „Start in den Beruf“, „StartPlus“ und „Pre-Start“

### § 1 Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, die Sozialpartnerinitiative „Start in den Beruf“ und die Erweiterung für kleine und mittelständische Betriebe „StartPlus“ fortzuführen sowie um ein vorgeschaltetes „Pre-Startprogramm“ zu erweitern.

Die Initiative bezweckt, Menschen, denen die Eignung zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses fehlt, Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln, die sie zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses befähigen oder sonst ihre Eingliederung in das Berufsleben erleichtern. Hierzu zählen insbesondere der Abbau sprachlicher und schulischer Defizite sowie die Förderung der sozialen Eingliederung.

Die Start-Programme richten sich grundsätzlich an junge Menschen, die bei Beginn der Eingliederung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Auch nach Vollendung des 25. Lebensjahres können Menschen in besonderen Lebenssituationen, wie z.B. Langzeitarbeitslose oder Flüchtlinge, an den Programmen teilnehmen.

„Start in den Beruf“ kann in kleinen und mittelständischen Betrieben mit bis zu 750 Beschäftigten mit organisatorischer Unterstützung für eine umfassende pädagogische Betreuung des jungen Menschen durch einen gesonderten Bildungsdienstleister durchgeführt werden. Voraussetzung ist, dass die Betriebe eine solche Betreuung nicht selbst leisten können („StartPlus“).

Nimmt ein junger Mensch an Grundausbildungs- und Förderungslehrgängen oder anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teil und erhält er dafür finanzielle Leistungen, sind parallele Eingliederungsmaßnahmen nach diesem Abschnitt nicht möglich.

Das bis zu dreimonatige „Pre-Startprogramm“ richtet sich an junge Menschen in besonderen Lebenssituationen, die aufgrund erheblicher sprachlicher, schulischer oder sozialer Defizite auf die Start-Programme vorzubereiten sind. Ziel des „Pre-Startprogramms“ ist die Übernahme in „Start in den Beruf“ oder „StartPlus“.

## **§ 2 Vertrag und Vertragsdauer**

- (1) Die Einstellung des jungen Menschen erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Der junge Mensch erhält einen schriftlichen Eingliederungsvertrag.
- (3) Die Vertragsdauer ist im Einzelfall festzulegen; sie soll bei „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ in der Regel ein Jahr nicht übersteigen und kann, wenn das dem Zweck der Eingliederung dient, um höchstens ein weiteres Jahr verlängert werden. Die Dauer des „Pre-Startprogramms“ soll drei Monate nicht übersteigen.

## **§ 3 Eingliederungsplan und Tätigkeit**

- (1) Die Eingliederung erfolgt anhand eines betrieblich unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zu erstellenden Eingliederungsplanes.
- (2) Mit der Durchführung des Eingliederungsplanes und damit verbundenen Betreuungsmaßnahmen sollen z.B. hauptberufliche Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte, Meister oder auch andere geeignete Personen beauftragt werden.
- (3) Dem jungen Menschen dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Eingliederungszweck dienen.

## **§ 4 Eingliederungsvergütung**

- (1) Die Eingliederungsvergütung<sup>1</sup> beträgt bei „Start in den Beruf“, „StartPlus“ und dem „Pre-Startprogramm“ 450,00 Euro monatlich.
- (2) Die Auszahlung erfolgt in der betriebsüblichen Art und Weise.

---

<sup>1</sup> Die Eingliederungsvergütung stellt eine Hilfe zum Lebensunterhalt dar.

- (3) Hat der junge Mensch Anspruch auf Unterstützungsleistungen des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie, so entsteht in dieser Höhe kein Anspruch auf Zahlung der Eingliederungsvergütung.

#### **§ 5 Anschlussbeschäftigung und Information**

- (1) Ist im Anschluss an die festgelegte Vertragsdauer die Übernahme in ein Berufsausbildungsverhältnis oder in ein Arbeitsverhältnis vorgesehen, wird der junge Mensch zwei Monate vor Ablauf der Vertragsdauer hiervon unterrichtet. Im Fall der Teilnahme an einem „Pre-Startprogramm“ wird der junge Mensch einen Monat vor Ablauf der Vertragsdauer über die Übernahme in das „Start in den Beruf“- bzw. „StartPlus“-Programm unterrichtet.
- (2) Wird der junge Mensch nach Vertragsende weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

#### **§ 6 Kündigung**

Der Eingliederungsvertrag „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ kann beiderseits aus begründetem Anlass mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Im „Pre-Startprogramm“ beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist drei Tage.

#### **§ 7 Anwendung anderer Vorschriften**

Im Übrigen sind die in den jeweils geltenden Tarifverträgen für die chemische Industrie vereinbarten Bestimmungen für Auszubildende sinngemäß anzuwenden, soweit sich aus dem Wesen des Eingliederungsverhältnisses nicht etwas anderes ergibt.

### **III.**

#### **Berufsausbildung „Zukunft durch Ausbildung“**

#### **§ 8 Grundsätze**

Im Durchschnitt der Jahre 2013, 2014 und 2015 sind jeweils über 9.200 Ausbildungsplätze angeboten worden.

Die Tarifvertragsparteien setzen ihre langfristige Ausbildungsinitiative zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche insbesondere angesichts des demografischen Wandels und aus sozialer Verantwortung fort. Das tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsplatzangebot hat in den vergangenen Jahren erheblich dazu beigetragen, dass sich die Unternehmen der chemischen Industrie bei der Nachwuchssicherung engagiert haben.

Die Anstrengungen zum Angebot von Ausbildungsplätzen werden trotz sich verändernder Rahmenbedingungen, wie zurückgehenden Schulabgängerzahlen und einem verstärkten Trend zu akademischer Bildung, fortgesetzt und intensiviert.



Die Tarifvertragsparteien unterstützen das betriebliche Engagement, das hohe Ausbildungsniveau auch künftig beizubehalten. Sie bekräftigen ihr Ziel, durch eine vorausschauende Personalpolitik und Kontinuität im Ausbildungsengagement den in den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ abgestimmten erforderlichen Fachkräftenachwuchs der Chemie-Branche auch mittelfristig zu sichern und Jugendlichen eine qualifizierte Berufsperspektive zu eröffnen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass auch zukünftig viele Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden und bekräftigen daher den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht.

### **§ 9 Unterstützende Maßnahmen**

- (1) Das hohe Ausbildungsengagement wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung der regionalen „Runden Tische für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ unterstützt. Die Tarifvertragsparteien haben Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben. Sie stimmen überein, dass zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft von noch nicht ausbildenden Betrieben zusätzliche Maßnahmen auf regionaler Ebene durchgeführt werden. Um diese zu koordinieren und zu unterstützen, werden die regionalen Chemie-Arbeitgeberverbände die Tarifvertragsparteien über den BAVC informieren. Die Tarifvertragsparteien werden zudem einen jährlichen Erfahrungsaustausch der regionalen Akteure initiieren, um über gute Beispiele zur Umsetzung des Maßnahmenbündels zu berichten.
- (2) Die regionalen „Runden Tische für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ werden geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Attraktivität der Ausbildungsplätze und damit auch der Arbeitsplätze in der chemischen Industrie zu steigern. Darüber hinaus findet einmal im Jahr ein „Runder Tisch für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ auf Bundesebene statt.

Im ersten Quartal des Jahres tagt ebenfalls auf regionaler Ebene eine Steuerungsgruppe. Deren Ziel ist es, eine Prognose der regionalen Ausbildungs- und Übernahme-situation für das laufende Jahr zu erstellen und ggf. geeignete Maßnahmen zur Verbesserung vorzuschlagen.

- (3) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbänden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.
- (4) Zur Förderung des dualen Studiums haben die Tarifvertragsparteien Empfehlungen zur Vertragsgestaltung mit den dual Studierenden gegeben. Diese Empfehlungen vom 24. Juni 2013 sind als Protokollnotiz angefügt.

### **§ 10 Datenbasis zur Ausbildung**

- (1) Das jährliche Ausbildungsplatzangebot der Chemie-Arbeitgeber wird festgestellt. Als Angebot gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Vertrages, der gerichtet ist auf
  - eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz,

- einen dualen Studiengang oder
- eine Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahme, einschließlich einer Maßnahme nach dem zweiten Abschnitt dieses Tarifvertrages.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder eines Chemie-Arbeitgeberverbandes.

Die Abfrage soll auch eine erste Einschätzung für das folgende Jahr enthalten.

- (2) Das Ausbildungsplatzangebot wird für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem regionalen Chemie-Arbeitgeberverband die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze jeweils bis zum 31. Oktober des Jahres zu melden. Der regionale Chemie-Arbeitgeberverband übermittelt die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk der IG BCE den Tarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember des jeweiligen Jahres die verbindliche Datenbasis fest.

Wird bei der Ergebnisbetrachtung festgestellt, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zu den Vorjahren deutlich unterschritten wird, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes auf.

#### IV.

### Übernahme mit sicherer Perspektive

#### § 11 Grundsätze

Für die chemische Industrie ist die Übernahme der Ausgebildeten ein wichtiges Mittel zur Sicherung qualifizierter und motivierter Fachkräfte. Langfristige Perspektiven sind ein deutliches Signal für junge Menschen, dass sie eine gesicherte und chancenreiche Zukunft in der chemischen Industrie haben.

Die Tarifvertragsparteien haben aus diesem Grund das Ziel, dass den Ausgebildeten, die übernommen werden, im Normalfall ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird.

#### § 12 Empfehlung zur Übernahme

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den übernommenen Ausgebildeten möglichst einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten und nur dann befristet zu übernehmen, wenn dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen sinnvoll ist.

#### § 13 Datenbasis zur Übernahme

Die Übernahmehzahlen werden nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem regionalen Chemie-Arbeitgeberverband die Daten zur Übernahme jeweils bis zum 31. Oktober des Jahres zu melden. Der regionale Chemie-Arbeitgeberverband übermittelt die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk der IG BCE

den Tarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember des jeweiligen Jahres die verbindliche Datenbasis fest.

#### **§ 14 Unterstützende Maßnahmen**

- (1) Anhand der nach § 13 erhobenen Daten wird in den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ die Übernahmesituation besprochen und erörtert, mit welchen Maßnahmen die Ziele dieses Tarifvertrages gefördert und unterstützt werden können. Um dies zu koordinieren, werden die regionalen Chemie-Arbeitgeberverbände die Tarifvertragsparteien über den BAVC informieren. Die Tarifvertragsparteien werden zudem einen jährlichen Erfahrungsaustausch der regionalen Akteure initiieren, um über gute Beispiele zu berichten.
- (2) In den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ wird zudem versucht, für Ausgebildete, die im Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden konnten, Perspektiven und Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben der chemischen Industrie zu finden.

### **V.**

#### **Berufliche Orientierung nach dem Berufseinstieg**

##### **§ 15 Berufskompass Chemie**

- (1) Die Tarifvertragsparteien haben zur besseren beruflichen Orientierung am Beginn des Arbeitslebens das Angebot „Berufskompass Chemie“ entwickelt.
- (2) In den ersten drei Jahren nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildung oder einem dualen Studium erhalten Berufseinsteiger die Möglichkeit, sich jährlich durch Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen über tätigkeitsbezogene oder berufsübergreifende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen oder der Chemie-Branche insgesamt zu informieren.
- (3) Die Tarifvertragsparteien bieten hierzu in Kooperation mit der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) und eigenen Bildungseinrichtungen Konzepte und Inhalte für die Gestaltung regionaler Angebote an. Im Mittelpunkt stehen dabei Perspektiven für die Branche insgesamt. In größeren Unternehmen kann das Angebot „Berufskompass Chemie“ auch durch innerbetriebliche Veranstaltungen realisiert werden.

### **VI.**

#### **§ 16 Sprachliche Integration bei Einstiegsqualifizierungen**

Erfordern die sprachlichen Vorkenntnisse der Teilnehmer an einem Programm der betrieblichen Einstiegsqualifizierung die Durchführung eines Deutschförderkurses, der Bestandteil der Einstiegsqualifizierung ist, gilt:

Mindestens 50 % der für die Einstiegsqualifizierung benötigten Gesamtzeit muss im Betrieb durchgeführt werden.

## VII. Schlussbestimmungen

### § 17 Inkrafttreten und Beendigung

- (1) Der Tarifvertrag tritt mit Ausnahme der Regelungen des II. und des VI. Abschnitts am 1. Januar 2017 in Kraft. Die Regelungen des II. und VI. Abschnitts treten mit dem 1. Juli 2016 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.
- (3) Treten wesentliche Veränderungen ein, die die tatsächlichen Grundlagen dieses Tarifvertrages berühren, so werden die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag den geänderten Verhältnissen anpassen.

### Protokollnotizen

#### Empfehlungen der Sozialpartner zum dualen Studium und zum tariflichen Umgang mit den neuen Studienabschlüssen Bachelor und Master

##### Präambel

Das duale Studium etabliert sich für Schulabgänger mit Hochschulreife zunehmend als dritter Weg neben dem traditionellen Hochschulstudium und der klassischen Berufsausbildung. Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben sich daher auf die nachfolgenden Empfehlungen für die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Studierenden und Unternehmen verständigt. Es ist gemeinsames Ziel der Sozialpartner, die Attraktivität eines dualen Studiums in der chemischen Industrie zu fördern. Eng damit verknüpft ist auch der zweite Teil dieser Vereinbarung, der Empfehlungen zur Eingruppierung von Arbeitnehmern gibt, die einen der neuen Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor/Master absolviert haben.

##### I. Das duale Studium in der chemischen Industrie

Zwei Grundtypen dualer Studiengänge sind zu unterscheiden:

- **Ausbildungsintegrierter Studiengang**

In das Studium ist eine reguläre Berufsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems integriert. Die enthaltene Berufsausbildung führt in der Regel zu einem IHK-Abschluss.

- **Praxisintegrierter Studiengang**

In das Studium sind Praxisphasen eingebaut, die der Student im Betrieb absolviert.

##### **Vertragliche Grundlagen der dualen Studiengänge**

Bei einem ausbildungsintegrierten Studiengang wird stets (auch) ein regulärer Berufsausbildungsvertrag, der den Regeln des BBiG unterfällt, abgeschlossen. Während der Laufzeit der Berufsausbildung hat der dual Studierende den Status eines Berufsauszubildenden, daher finden für ihn sowohl die Regelungen des BBiG als auch die Bestimmungen des MTV Chemie Anwendung. Neben den regulären Berufsausbildungsvertrag tritt ein Rahmenvertrag mit

dem Unternehmen, der Regelungen für die Zeit außerhalb der regulären Berufsausbildung trifft.

Bei einem praxisintegrierten Studium ist als Grundlage ein Vertrag zwischen dual Studierenden und dem Unternehmen abzuschließen, der das Rechtsverhältnis regelt.

### **Gestaltung der Verträge im Rahmen eines dualen Studiums**

Der Vertrag als Grundlage eines praxisintegrierten dualen Studiums und der Rahmenvertrag in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium richten sich nach den Vorgaben der jeweils geltenden Studienordnung. Es handelt sich um Rechtsverhältnisse, deren Kern ein Studium darstellt. Die Vertragsparteien gestalten das Rechtsverhältnis in diesem Rahmen.

### **Empfehlungen der Sozialpartner für die vertragliche Gestaltung der dualen Studiengänge**

Die vertraglichen Regelungen im Rahmen dualer Studiengänge – mit Ausnahme des Berufsausbildungsvertrages beim ausbildungsintegrierten dualen Studium – sind vorrangig an der jeweils geltenden Studienordnung auszurichten, da das Studium den Kern bildet. Die Sozialpartner geben nach dieser Maßgabe Empfehlungen für Regelungen, die üblicherweise in den Verträgen zu treffen sind.

- **Studienvergütung**

Für den dual Studierenden sollte für die Laufzeit des Vertrages eine monatliche Studienvergütung vereinbart werden. Deren Höhe sollte sich an der Ausbildungsvergütung orientieren.

- **Kostentragung**

Ein duales Studium liegt im beiderseitigen Interesse des Studierenden und des Unternehmens. Daher sollte vertraglich eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten des Studiums vereinbart werden. Unternehmen und Studierender können eine Rückzahlungspflicht für den Fall vereinbaren, dass der Studierende nach erfolgreichem Abschluss seines Studiums ein Angebot auf Abschluss eines seinem Abschluss gerecht werdenden Arbeitsverhältnisses ablehnt oder vor Ablauf einer angemessenen Bindungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

- **Freistellung zur Erholung während des dualen Studiums**

Im Einklang mit den Vorgaben der Studienordnung sollte im Vertrag geregelt werden, in welchem Umfang dem dual Studierenden eine Freistellung zur Erholung gewährt wird. Diese kann während der betriebspraktischen Phasen genommen werden. Der Umfang sollte sich an der Dauer der betriebspraktischen Phasen während des Kalenderjahres orientieren und im entsprechenden Verhältnis zum Urlaubsanspruch eines ganzjährig im Unternehmen tätigen Arbeitnehmers stehen.

- **Arbeitszeit**

Die tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit während der betriebspraktischen Phasen sollte sich an der im Betrieb üblichen tariflichen Arbeitszeit orientieren.

- **Betriebsverfassungsrechtlicher Status dual Studierender**

Ungeachtet des spezifischen Status dual Studierender sind sie betriebsverfassungsrechtlich als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte einzuordnen und gelten daher im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne als Arbeitnehmer.

## II. Ersteingruppierung von Arbeitnehmern mit den Studienabschlüssen Bachelor und Master<sup>2</sup> in den BETV/ETV-Ost

Arbeitnehmer mit den Abschlüssen Bachelor und Master sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeit in eine tarifliche Entgeltgruppe des BETV/ETV-Ost einzugruppieren.

Bei der tätigkeitsbezogenen Eingruppierung in tarifliche Entgeltgruppen ist die für den Abschluss erforderliche Regelstudienzeit sowie die betriebspraktische Erfahrung zu berücksichtigen.

Eine Eingruppierung in die E 11 des BETV/ETV-Ost wird empfohlen bei einer Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss voraussetzt mit einer mindestens sechsemestrigen Regelstudienzeit sowie einer einschlägigen betriebspraktischen Ausbildung, deren Länge die sonst üblichen studienbegleitenden Betriebspraktika deutlich übersteigt. Betriebspraktische Ausbildung in diesem Sinne kann nachgewiesen werden durch eine einschlägige Berufsausbildung nach dem BBiG, durch den Praxisteil des dualen Studiums oder durch ein zusätzliches Praxissemester.

Eine Eingruppierung in die E 10 des BETV/ETV-Ost wird empfohlen bei einer Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss mit einer mindestens sechsemestrigen Regelstudienzeit ohne eine einschlägige betriebspraktische Ausbildung im eben beschriebenen Sinne voraussetzt.


Im Übrigen kommen für Arbeitnehmer, die einen Bachelor- oder Masterstudiengang absolviert haben, tätigkeitsbezogene Eingruppierungen unterhalb wie oberhalb der Entgeltgruppen E 10/E 11 in Frage.

Lahnstein, 23. Juni 2016

Für den  
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.,  
Wiesbaden



Müller



Dr. Stiller

Für die  
Industriegewerkschaft,  
Bergbau, Chemie, Energie,  
Hauptvorstand, Hannover



Hausmann



Jungvogel

<sup>2</sup> Soweit Arbeitnehmer mit einem Masterabschluss nicht unter den Geltungsbereich des MTV Akademiker fallen.

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hauptvorstand, Hannover,**

wird folgender

**Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt  
vom 22. November 2019**

vereinbart:

**Präambel**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eines der bestimmenden Themen unserer Zeit. Mit ihr verbunden sind eine Reihe von Herausforderungen und Chancen für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die Arbeitswelt zukunftsfähig und damit attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem volatilere Märkte, beschleunigte Veränderungsprozesse, neue Berufsfelder und Tätigkeiten sowie geänderte Lebensentwürfe der Beschäftigten. Neue Technologien bieten einerseits Freiräume, andererseits sind gestiegene Belastungen der Arbeitnehmer in einer sich verändernden Arbeitswelt ebenso eine Folge wie wachsender Qualifizierungsbedarf.

Der in einigen Bereichen bestehende Fachkräftemangel erschwert es, das bedarfsgerechte Arbeitsvolumen sicherzustellen und birgt die Gefahr einer zunehmenden Arbeitsverdichtung. Der Wunsch vieler Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität und individuell gestaltbaren Arbeitszeiten wird zudem größer. Gleichzeitig wird der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesunde Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Qualifizierung immer wichtiger. Nach Überzeugung der Tarifvertragsparteien ist gutes und gesundes Arbeiten unter Einbeziehung unterschiedlicher Lebensphasen der Arbeitnehmer sowie betrieblicher Anforderungen eine Antwort auf diese Herausforderungen.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**  
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. **p e r s ö n l i c h:**  
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer<sup>1</sup>, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer umfassen alle Geschlechter.

deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind. Der Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende mit Ausnahme von § 2 Ziffer 2 und § 10.

3. **f a c h l i c h:**  
für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages sowie des Manteltarifvertrages (Ost).

## **§ 2 Zukunftsbetrag**

1. Der Arbeitgeber stellt jedem Tarifarbeitnehmer für das Kalenderjahr 2020 einen jährlichen Zukunftsbetrag in Höhe von 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 13,8 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) zur Verfügung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % eines monatlichen Tarifentgeltes.

Der Anspruch auf den jeweiligen Zukunftsbetrag setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 1. Werktag im Januar des jeweiligen Kalenderjahres (Stichtag) Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Scheidet der Berechtigte vor dem 1. April aufgrund Eigenkündigung oder Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen aus, ist der Zukunftsbetrag zurückzuzahlen. Ein bereits im Sinne dieses Tarifvertrages verwendeter Zukunftsbetrag gilt als Vorschuss, der mit den Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Vertragliche Befristungen oder vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen berühren den Anspruch nicht.

Für die Bemessung des Zukunftsbetrages sind die tariflichen Verhältnisse (Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe) am Stichtag maßgeblich.

Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit am Stichtag.

Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis der tatsächlichen Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die einzelnen Abschnitte ihrer Altersteilzeit am Stichtag.

Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen eine Absenkung des Zukunftsbetrages auf nicht weniger als 50 % des Zukunftsbetrages vereinbaren.

2. Für Auszubildende beträgt der jährliche Zukunftsbetrag für das Kalenderjahr 2020 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 13,8 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Regelungen der Ziffer 1 gelten entsprechend.

Dieser Zukunftsbetrag steht ausschließlich für die Auszahlung nach § 10 zur Verfügung.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat wählen zur Umsetzung des Tarifvertrages unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Präambel in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens zwei der folgenden Zwecke aus:

- Langzeitkonten, § 3
- Tarifliche Altersvorsorge, § 4



- Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 5
  - Qualifizierung, § 6
  - Gesundheitsmaßnahmen, § 7
  - Freistellung, § 8
  - Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung, § 9
  - Auszahlung, § 10
4. Arbeitgeber und Betriebsrat können die Wahl der Verwendungszwecke jeweils bis zum 30. September für das folgende Kalenderjahr ändern. Erfolgt keine neue Wahl, gelten die bisherigen Verwendungszwecke weiter.
  5. Ist für die erstmalige Wahl betrieblicher Verwendungszwecke zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auch mit Unterstützung der regionalen Tarifvertragsparteien bis zum 30. September 2020 keine Einigung auf mindestens zwei Verwendungszwecke nach Ziffer 3 erfolgt, werden die 8er-Kommissionen der Tarifrunde 2019 im 4. Quartal 2020 über eine einheitliche Auffangregelung entscheiden.
  6. Betriebsratslose Betriebe werden bei der Wahl der Verwendungszwecke durch die regionalen Tarifvertragsparteien unterstützt.
  7. Der Arbeitnehmer wählt aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien die individuelle Verwendung seines Zukunftsbetrages. Die Festlegung des Arbeitnehmers ist bis spätestens 31. Oktober zu treffen und gilt mindestens für das folgende Kalenderjahr und solange, bis der Arbeitnehmer einen anderen Verwendungszweck aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien wählt.
  8. Wählt der Arbeitnehmer trotz betrieblicher vorausgewählter Verwendungszwecke bis zum 31. Oktober nicht seinen individuellen Verwendungszweck für den Zukunftsbetrag, wird dieser als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt.
  9. Die Betriebsparteien können von den Ziffern 4, 7 und 8 abweichende Bestimmungen sowie eine monatliche Einbringung des Zukunftsbetrages festlegen.

### **§ 3**

#### **Langzeitkonten**

Der Zukunftsbetrag kann zur Bildung eines Langzeitkontos nach den Grundsätzen des § 8 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie oder zur Einzahlung in ein bestehendes Langzeitkonto verwendet werden.

### **§ 4**

#### **Tarifliche Altersvorsorge**

Der Zukunftsbetrag kann gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 15 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) verwendet werden. In diesem Fall erhöht sich der Betrag um die Chemietarifförderung gemäß § 19 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 18 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost). Der Zukunftsbetrag und die entsprechende Chemietarifförderung sind bis spätestens 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung zu stellen.

## **§ 5**

### **Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)**

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung der bestehenden Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Aufstockung erfolgt durch Entgeltumwandlung gemäß § 11 Ziffer 6 Absatz 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Die Höchstbeträge für eine Entgeltumwandlung ergeben sich aus dem zwischen Arbeitgeber und der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. geschlossenen jeweils gültigen Rahmenvertrag.

Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Sowohl für diesen Fall als auch für den in Absatz 1 beschriebenen gilt § 11 Ziffer 4 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie entsprechend.

## **§ 6**

### **Qualifizierung**

Der Zukunftsbetrag kann im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung nach § 6 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers sowie für individuelle berufliche Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden.

## **§ 7**

### **Gesundheitsmaßnahmen**

Der Zukunftsbetrag kann für Maßnahmen der individuellen Gesundheitsvorsorge und -förderung verwendet werden. Hierzu zählen beispielsweise Krankenzusatzversicherungen, Sport- und Fitnessangebote, Beratungs- und Schulungsangebote, Vorsorgeuntersuchungen oder Gesundheitsmaßnahmen, die keine Leistung gesetzlicher Krankenversicherungen sind.

Für Maßnahmen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann der Zukunftsbetrag nicht verwendet werden.

## **§ 8**

### **Freistellung**

Statt des Zukunftsbetrages kann eine individuelle Freistellung von der Arbeitsleistung gewählt werden. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Freistellung, gilt Folgendes:

Die Freistellungsdauer beträgt für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich auf regelmäßig fünf Tage pro Woche verteilt, für das Kalenderjahr 2020 zwei Tage und für das Kalenderjahr 2021 drei Tage. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt die Freistellungsdauer fünf Tage.

Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit sich auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist eine zeitlich gleichwertige Freistellung zu gewährleisten. Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass die Freistellung zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist.

Sollte der Zukunftsbetrag abgesenkt werden, verringert sich die Dauer der Freistellung entsprechend.

Die Gewährung der Freistellung nebst Festlegung auf bestimmte Tage erfolgt nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen für ein Arbeitszeitkonto oder, sofern ein solches Arbeitszeitkonto nicht vorhanden sein sollte, nach sonstigen betrieblichen Regelungen.

Die Betriebsparteien können den in Absatz 2 geregelten Umfang der Freistellung beschränken. Daraus ergibt sich ein anteiliges, nicht verwendetes Zeitguthaben, das als Zukunftsbetrag anderweitig verwendet werden kann.

Die für das Kalenderjahr 2020 vorgesehenen Freistellungstage können durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr 2021 übertragen werden.

Kann die Freistellung aus personenbedingten oder betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr gewährt werden, entfällt der Freistellungsanspruch in diesem Umfang. Stattdessen erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auszahlung des Zukunftsbetrages nach § 10 mit der Januarabrechnung des Folgejahres. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer die Freistellung nicht in Anspruch nimmt.

#### **§ 9**

#### **Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung**

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung oder andere Zusatzmodule der bestehenden Pflegezusatzversicherung gemäß § 5 Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie verwendet werden. Dies obliegt dem Arbeitnehmer.

#### **§ 10**

#### **Auszahlung**

Der Zukunftsbetrag kann als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt werden. Die Betriebsparteien können einen abweichenden Auszahlungstermin vereinbaren.

#### **§ 11**

#### **Zusammenarbeit der Betriebsparteien bei Nutzung von Zeitkomponenten**

1. Um den Arbeitnehmern die Umwandlung des Zukunftsbetrages in Zeitkomponenten zu ermöglichen, regeln die Betriebsparteien auf Basis einer qualifizierten Personalbedarfsplanung, wie das erforderliche Arbeitsvolumen sichergestellt werden kann.
2. Die Personalbedarfsplanung beinhaltet eine Analyse der Altersstruktur und der Qualifikation. Es ist zu prüfen, ob das erforderliche Arbeitsvolumen durch entsprechende Personal- oder Arbeitszeitinstrumente sichergestellt werden kann. Damit wird die unternehmerische Entscheidungsfreiheit zur Personalbemessung nicht berührt. Die gesetzliche Mitbestimmung wird hierdurch weder beschränkt noch ausgeweitet.

#### **§ 12**

#### **Individuelle Arbeitszeit**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit festlegen, die mindestens 32 Stunden beträgt und von den Vorgaben des § 2 I Ziffer 1 Absatz 1, Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages abweichen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Ausgleich in Geld oder Zeit erfolgt.

Auf das zusätzliche Urlaubsgeld und den Entgeltumwandlungsgrundbetrag hat die Veränderung der Arbeitszeit keine Auswirkung.

## **§ 13 Mobiles Arbeiten**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht in zunehmendem Maß, dass die Arbeitsleistung ganz oder teilweise entkoppelt von einem festen Arbeitsort erbracht werden kann. Mit Mobilem Arbeiten wird zum einen das Ziel verfolgt, Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Privatleben zu ermöglichen. Zum anderen können Arbeitgeber durch Mobile Arbeit die Produktivität verbessern. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können bei Mobiler Arbeit von einer größeren Flexibilität profitieren.

### **I.**

#### **Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung**

1. Unter Mobiler Arbeit werden Arbeitstätigkeiten verstanden, die alternativ zu Arbeitstätigkeiten im Betrieb zeitweise oder regelmäßig außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte erfolgen. Die Arbeitnehmer nutzen dabei in der Regel eigene oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte mobile Endgeräte und sind per Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Betrieb verbunden.
2. Telearbeit, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste, Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind kein Mobiles Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages. Dies gilt auch dann, wenn diese Tätigkeiten unter Verwendung mobiler Endgeräte und unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik ausgeführt werden.

Telearbeit ist die Arbeitstätigkeit an einem vom Arbeitgeber dauerhaft eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers, für die der Arbeitgeber eine mit dem Arbeitnehmer vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die näheren Voraussetzungen von Telearbeit regelt die Arbeitsstättenverordnung.

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit an einem selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes, von dem aus er alsbald die Arbeit aufnehmen kann, für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereithält. Nach den Umständen des Einsatzes können entweder Tätigkeiten im Betrieb erforderlich sein oder die nötigen Arbeiten unter Nutzung mobiler Endgeräte vom Aufenthaltsort des Arbeitnehmers aus erledigt werden.

Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind Tätigkeiten, bei denen die gesamte Arbeitstätigkeit oder ein Teil der Arbeitstätigkeit notwendigerweise nicht im Betrieb erledigt werden kann und deshalb außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten beispielsweise bei Kunden oder Auftraggebern des Arbeitgebers erfolgt. Hierzu können auch mobile Endgeräte genutzt werden.

### **II.**

#### **Grundsätze**

1. Mobile Arbeit ist entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben zu gestalten. Insbesondere sind Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bei Mobiler Arbeit bestimmt sich nach den allgemein geltenden gesetzlichen Regelungen.
2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Mobilem Arbeiten schließen. Folgende Aspekte sind zu beachten:

Die Arbeitstätigkeit muss zum Mobilien Arbeiten geeignet sein. Der Arbeitgeber entscheidet über die Eignung.

Mobiles Arbeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Der Arbeitgeber kann Mobiles Arbeiten nicht anweisen und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung mit Mobilem Arbeiten zu erbringen.

Die nach §§ 2 I Ziffer 4 Manteltarifvertrag, 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag (Ost) mögliche Verkürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden ist für Mobile Arbeit anwendbar, wenn der Arbeitnehmer das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen kann. Die jeweilige Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten auszugleichen.

Die Arbeitszeiterfassung bei Mobilem Arbeiten erfolgt, soweit technisch und organisatorisch möglich, entsprechend der Arbeitszeiterfassung an der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. dem betrieblich veranlassten Arbeitsort. Erfassen Arbeitnehmer außerhalb Mobiler Arbeit ihre Arbeitszeit in bestehenden betrieblichen Zeiterfassungssystemen, sind ihre Arbeitszeiten während der Mobilien Arbeit nachträglich in die Erfassungssysteme einzutragen.

Tarifliche Zuschläge nach § 4 I des jeweiligen Manteltarifvertrages fallen bei Mobiler Arbeit nur an, wenn die jeweilige Lage der Arbeitszeit oder die jeweilige Mehrarbeit ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet wurde.

Der Arbeitnehmer hat bei der Mobilien Arbeit seine Arbeitsmittel und Dokumente vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen gelten fort und sollen im Sinne der tariflichen Regelungen überprüft werden.

#### **§ 14 Schlussbestimmungen**

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden.

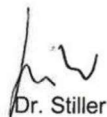
Wiesbaden/Hannover, 22. November 2019

Für den

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.,  
Wiesbaden



Müller



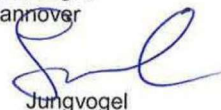
Dr. Stiller

Für die

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie,  
Hauptvorstand; Hannover



Sikorski



Jungvogel

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden,**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hauptvorstand, Hannover,**

wird folgender

**Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie  
vom 22. November 2019**

vereinbart:

**Präambel**

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie betreten mit dem Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie erneut tarifpolitisches Neuland. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen weiter ansteigen. Arbeitnehmer und deren Angehörige sind mit hohen finanziellen Belastungen und Risiken im Pflegefall konfrontiert. Die gesetzliche Pflegeversicherung trägt in der Regel nur einen Teil der tatsächlichen Kosten. Zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses ist die Zahl der Pflegebedürftigen schon auf fast vier Millionen in Deutschland gewachsen mit weiter steigender Tendenz. Die finanziellen Aufwendungen im Pflegefall steigen von Jahr zu Jahr. Mit der Pflegezusatzversicherung Chemie erhalten Arbeitnehmer eine zusätzliche Absicherung im Pflegefall.

Mitarbeiter, die nach § 1 Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen (außertarifliche und leitende Angestellte), können in den Gruppenversicherungsvertrag zur tariflichen Pflegezusatzversicherung aufgenommen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber alle außertariflichen und leitenden Angestellten anmeldet und versichert.

Gute zukunftsfähige Arbeitsbedingungen und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit stehen für die Unternehmen der chemischen Industrie im Fokus. Die Pflegezusatzversicherung Chemie ergänzt das Angebot qualitativer, innovativer und attraktiver Leistungen für die Arbeitnehmer<sup>1</sup> in der Chemie.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:  
für die Bundesrepublik Deutschland,

---

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter oder langjährig Versicherter umfassen alle Geschlechter.

2. **persönlich:**  
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich, mit Ausnahme der Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten sowie geringfügig Beschäftigten,
3. **fachlich:**  
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

## **§ 2 Grundsätze**

Die Tarifvertragsparteien haben für alle Anspruchsberechtigten einen Gruppenversicherungsvertrag mit einem Versicherungskonsortium abgeschlossen, das den vereinbarten Tarif „Care-Flex Chemie“ anbietet. Der Arbeitgeber meldet beginnend am 1. Januar 2021 alle Anspruchsberechtigten zum Gruppenversicherungsvertrag an. Die Umsetzung erfolgt über die Konsortien. Die Prämien werden vom Arbeitgeber an den Versicherungsträger monatlich abgeführt. Weitere Ansprüche an den Arbeitgeber ergeben sich aus diesem Tarifvertrag nicht.

Hierdurch erhalten Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie pflegebedürftig im Sinne des SGB XI werden.

## **§ 3 Prämie und Leistungen**

Die Prämie beträgt für alle Anspruchsberechtigten inklusive Teilzeitbeschäftigten 33,65 Euro pro Monat. Im Versicherungsfall erhält der Versicherte für die ambulante und stationäre Pflege die im jeweils geltenden Gruppenvertrag der chemischen Industrie vereinbarte Leistung.

Die Anfangsleistung, mit Versicherungsbeginn 1. Juli 2021, beträgt für die ambulante Pflege in den Pflegegraden 2 bis 4 jeweils 300 Euro pro Monat und für die stationäre Pflege in den Pflegegraden 2 bis 5 jeweils 1000 Euro pro Monat. Die Aufnahme erfolgt ohne Gesundheitsprüfung. Im Versicherungsfall sind die Versicherten von ihrem Beitrag befreit.

## **§ 4 Anspruchsberechtigte**

Anspruchsberechtigte sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und die Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben sowie Arbeitnehmer während einer Freistellung aus einem Langzeitkonto, soweit sie den Versicherungsbedingungen des Gruppenvertrages entsprechen (versicherbarer Personenkreis). Für Arbeitnehmer, die aus einem Ausbildungsverhältnis unmittelbar übernommen wurden, entsteht der Anspruch bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Anspruchsberechtigt sind ferner Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung

- bis zu 12 Monate<sup>2</sup>, wenn eine Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen wird
- bis zu 72 Wochen<sup>2</sup> bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- bis zu 12 Monaten<sup>2</sup>, wenn sie eine unbezahlte Freistellung (Sabbatical) nutzen.

---

<sup>2</sup> Angefangene Zeiträume gelten als vollständige Wochen oder Monate.

Besteht kein Anspruch nach den vorstehenden Bedingungen, können diese Arbeitnehmer im Gruppenvertrag verbleiben, wenn sie die Prämien aus Eigenmitteln zahlen. Ansonsten wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei ruhend gestellt.

#### **§ 5 Zusätzliche private Absicherung**

Unabhängig vom Gruppenvertrag kann der Arbeitnehmer seine Leistungen einzelvertraglich aufstocken bzw. seine Familienangehörigen entsprechend den Bedingungen des Gruppenvertrages mitversichern. Diese Zusatzmodule werden direkt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Versicherungsträger abgeschlossen.

#### **§ 6 Fortführung der Versicherung**

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers oder die Geltung dieses Tarifvertrages, kann der Arbeitnehmer die Versicherung zu seinem individuellen Beitrag mit Eigenmitteln fortführen. Die bisher erworbenen Rechte bleiben ihm erhalten.

#### **§ 7 Datenverarbeitung**

Der technische An- und Abmeldevorgang in den Versicherungsvertrag oder die etwaige Übermittlung von relevanten Änderungsinformationen wird durch den Arbeitgeber veranlasst. Der Arbeitgeber leitet die für die Vertragsverwaltung erforderlichen Daten an die Konsorten weiter. Erforderliche Daten zur Umsetzung und Durchführung der Versicherung sind u.a. Name des Arbeitnehmers, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift und Personalnummer, Versicherungsbeginn, Gruppenversicherungsnummer, Statusinformationen (z.B. bei Neumeldung, Namens-/Adressänderung, Austritt, entgeltfreie Zeiten bei Krankheit oder Elternzeit, Verstorben), Erstellungsdatum, Informationen zum Arbeitgeber (z.B. Standort, Email und Telefonnummer) und Beschäftigungsart (Tarifmitarbeiter oder außertariflicher Mitarbeiter).

#### **§ 8 Öffnungsklausel**

Arbeitgeber, die am 22. November 2019 bereits eine in den Leistungen vergleichbare betriebliche Pflegezusatzversicherung für alle Tarifmitarbeiter sicherstellen und die die Prämie aus anderen Tarifbausteinen finanzieren, verwenden die Prämie gemäß § 3 für einen oder mehrere Zwecke nach § 7 Ziffer 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Für Arbeitgeber, die am 22. November 2019 eine in den Leistungen vergleichbare Pflegezusatzversicherung zusätzlich übertariflich finanzieren, entfällt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie ebenso wie die Verwendungsverpflichtung nach Absatz 1. Entfällt die übertarifliche Finanzierung, so lebt zu diesem Zeitpunkt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie wieder auf.

Die Nutzung der Öffnungsklausel bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.



**§ 9**  
**Schlussbestimmungen**

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, unabhängig von Kündigungsfristen einvernehmliche Änderungen des Tarifvertrages zu vereinbaren.

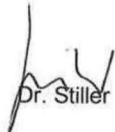
Wiesbaden/Hannover, 22. November 2019

Für den

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.,  
Wiesbaden



Müller



Dr. Stiller

Für die

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie,  
Hauptvorstand, Hannover



Sikorski



Jungvogel