

Tarifvertrag

vom

20. März 2002

Zwischen

T-Systems International GmbH
(TSI)

einerseits

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -

Sitz Berlin

andererseits

wird der folgende Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellung und Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit
- § 4 Versetzung
- § 5 Nebentätigkeit
- § 6 Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung
- § 7 Betriebszugehörigkeit
- § 8 Chancengleichheit
- § 9 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 10 Ausgleich von Reisezeiten
- § 11 Teilzeitarbeit
- § 12 Mehrarbeit
- § 13 Ausgleichsregelungen für Teilzeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit altersdifferenzierter Arbeitszeit
- § 14 Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 15 Arbeit an Vorfesttagen
- § 16 Nachtarbeit
- § 17 Rufbereitschaft
- § 18 Zuschläge zum Arbeitsentgelt
- § 19 Erholungsurlaub
- § 20 Arbeitsbefreiung
- § 21 Sonderurlaub

§ 22 Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

§ 23 Kurzarbeit

§ 24 Rationalisierungsschutz

§ 25 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 26 Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

§ 27 Zeugnis

§ 28 Sterbegeld

§ 29 Ausschlussfristen

§ 30 Beiliegung von Streitigkeiten

§ 31 Inkrafttreten

§ 33 Kündigungsbestimmungen

Anlage 1 Sonderregelungen für von der Deutschen Telekom AG zur TSI beurlaubte Beamte und Arbeitnehmer

Anlage 2 Arbeitszeitbudgetvereinbarung (ausschl. Langzeitkonto)

Anlage 2a Arbeitszeitbudgetvereinbarung (Wahlmöglichkeit Langzeitkonto / Versorgungskapital)

Manteltarifvertrag für die TSI (MTV TSI)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der TSI innerhalb der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie Mitglieder von ver.di sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer, die auf Zeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland bei der TSI eingesetzt werden, sofern das Arbeitsverhältnis nicht durch einen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Gesellschaft geregelt ist. Von der Geltung dieses Tarifvertrages sind in diesen Fällen die arbeitszeitrechtlichen Regelungen und die Regelungen über die Arbeitszeitzuschläge ausgenommen.
- (3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Manteltarifvertrages gelten nicht
- a) Personen im Sinne von § 5 Absatz 2 BetrVG; dazu zählen auch die Geschäftsführer der TSI,
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
 - c) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe verlangt und deren Jahreszielgehalt mindestens 21,8 % über der Banduntergrenze des tariflichen Jahreszielgehalts der Vergütungsgruppe 10 liegt, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind.
 - d) Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und Praktikanten,
 - e) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bis zu 6 Monaten bzw. bei Werkstudenten bis zu 12 Monaten befristet ist.

(4) Dieser Manteltarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen sind nur zulässig, soweit diese Möglichkeit in diesem Tarifvertrag ausdrücklich eröffnet wird und diese Bestimmungen insgesamt nicht zuungunsten der Arbeitnehmer von den Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages abweichen.

(5) Bereits bestehende günstigere einzelvertragliche Bestimmungen gelten weiter.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Buchstabe c):

Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das höchste tarifliche Jahreszielgehalt anteilig nach dieser Arbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 2

Einstellung und Arbeitsvertrag

(1) Der Arbeitnehmer wird unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates eingestellt. Arbeitsverhältnisse sollen grundsätzlich auf unbestimmte Zeit, sie können aber auch befristet abgeschlossen werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die einzelvertragliche Vereinbarung einer ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen für die ersten 12 Monate ausgeschlossen.

- (2) Der Arbeitsvertrag, Änderungen des Arbeitsvertrages und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich vor Beginn, spätestens mit dem Tag der Arbeitsaufnahme abzuschließen. Dies gilt sinngemäß auch für Änderungen im Sinne von Absatz 3 und für Nebenabreden.
- (3) Der Arbeitsvertrag muss mindestens die folgenden Angaben enthalten:
Einsatzort bzw. Einsatzgebiet, Aufgabenbereich, die Art der Tätigkeit, Vergütungsgruppe, bei Teilzeitbeschäftigten die Wochenarbeitszeit, bei Arbeitsvertragsbefristungen den Zweck und/oder die Zeitdauer der Befristung.
- (4) Dem Arbeitnehmer ist bei der Einstellung sein Jahreszielgehalt schriftlich mitzuteilen.
- (5) Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe wegen rechtswidriger vorzeitiger Vertragsauflösung ist unzulässig. Davon unberührt bleiben die gegenseitigen Schadenersatzansprüche aus einer derartigen Vertragsauflösung.
- (6) Wird ein Wettbewerbsverbot vereinbart, darf der Arbeitnehmer nicht schlechter als nach § 74 - 75d HGB gestellt werden.

§ 3

Probezeit

- (1) Die Probezeit richtet sich in ihrer Dauer nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und kann bis zu 6 Monaten betragen.
- (2) Bei Arbeitnehmern, die im Anschluss an ein im Telekom-Konzern durchgeführtes und erfolgreich beendetes Berufsausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis, für das sie ausgebildet wurden, bei der TSI übernommen werden, ist auf eine Probezeit zu verzichten.

(3) Bei Arbeitsplatzwechseln innerhalb des Telekom-Konzerns im unmittelbaren Anschluss - spätestens jedoch innerhalb eines Monats - ist grundsätzlich auf eine Probezeit zu verzichten.

§ 4

Versetzung

Soll ein Arbeitnehmer vorübergehend oder auf Dauer versetzt werden, so sind die Betriebsinteressen mit den Arbeitnehmerinteressen abzuwägen. Ergibt sich nach Abwägung der betrieblichen Interessen die Möglichkeit einer Auswahlentscheidung, so sind soziale Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer ist vor seiner Versetzung zu hören. Die Beteiligung des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt hiervon unberührt.

§ 5

Nebentätigkeit

Will der Arbeitnehmer einer erwerbsmäßigen Nebentätigkeit nachgehen, hat er diese dem Arbeitgeber zwecks Genehmigung vorher schriftlich - insbesondere unter Angabe der Art, des zeitlichen Umfangs und des Arbeitgebers - anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn hierdurch die geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder Gründe des Wettbewerbs dagegen sprechen können. Dem Arbeitnehmer ist die Entscheidung hierüber innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen.

§ 6

Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

- (1) Der Arbeitnehmer haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit wird die Haftung im Innenverhältnis auf maximal zwei Monatsgehälter beschränkt. Für Forderungen des Arbeitgebers aus der Haftung ist dem Arbeitnehmer, seinen wirtschaftlichen Verhältnissen angemessen, Ratenzahlung zur Tilgung einzuräumen.

§ 7

Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Zeit der Betriebszugehörigkeit gilt die bei der TSI in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG oder einem inländischen Konzernunternehmen - spätestens innerhalb eines Monats - eingestellt, wird die bei dem vorherigen Arbeitgeber erreichte und anerkannte Zeit einer Betriebszugehörigkeit angerechnet.
- (3) Erfolgt eine entsprechende Einstellung im Sinne des Absatzes 2 nicht im unmittelbaren Anschluss, so kann eine Anrechnung als Zeit der Betriebszugehörigkeit erfolgen.
- (4) Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
- (5) Ist ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 bis 3 aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

(6) Zeiten einer Freistellung von der Arbeit ohne Fortzahlung des Entgelts werden bis zur Dauer eines Monats auf die Zeit einer Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Inländische Konzernunternehmen sind Unternehmen, an denen die Deutsche Telekom AG / TSI eine Mehrheitsbeteiligung hält und die eine vergleichbare Regelung der Betriebszugehörigkeit haben.

§ 8

Chancengleichheit

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind der Auffassung, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen einer ganzheitlichen Personalpolitik und Personalentwicklung bei der TSI sicherzustellen ist. Die Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen leistet damit einen Beitrag zur Steigerung des Unternehmenserfolges, der Motivation und der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit.
- (2) Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern wird in gleicher Weise gefördert. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren. Dies soll u.a. dazu dienen, auf eine ausgewogene Struktur der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern hinzuwirken.
- (3) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich einer flexiblen Gestaltung von Arbeitsform und Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

- (4) Während eines Sonderurlaubs gemäß § 21 bzw. einer Elternzeit gemäß Bundeserziehungsgeldgesetz sollen in beiderseitigem Interesse liegende Angebote der beruflichen Weiterbildung - u.a. zum Erhalt der betrieblichen Wiedereingliederungsmöglichkeiten - im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geprüft und genutzt werden.
- (5) Im übrigen können Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder Konzernbetriebsvereinbarung geregelt werden. In der Vereinbarung kann auch die Möglichkeit eröffnet werden, notwendige Unterstützung und Beratung zur Erreichung der Ziele durch bestehende oder ggf. vorzusehende Beauftragte oder andere Maßnahmen der Betriebsparteien örtlich zu ermöglichen.
- (6) Im übrigen stimmen die Tarifvertragsparteien darin überein, dass eine Diskriminierung von Personen und Personengruppen aus geschlechtsspezifischen, religiösen, ethnischen oder anderen Gründen bei TSI vermieden wird.

§ 9

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Vollzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der Altersdifferenzierung nach Absatz 2 zwischen 35 und 40 Wochenstunden. Die Vereinbarung von Arbeitszeitbudgets verändert nicht den Status als voll- bzw. teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Diese Regelarbeitszeit wird nach folgenden Maßgaben individuell differenziert:

- Lebensalter
- individuelle Vereinbarung

(2) Die tarifliche Regelarbeitszeit ist je nach Lebensphase unterschiedlich hoch. Sie beträgt für alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 49. Lebensjahres 40 Wochenstunden.

Bei Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit in dieser Höhe erhalten Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr Gutschriften auf das tarifliche Langzeitkonto, die

- ab dem 50. Lebensjahr bis zur Vollendung des 52. Lebensjahres 2 Stunden
- ab dem 53. Lebensjahr bis zur Vollendung des 54. Lebensjahres 4 Stunden
- ab dem 55. Lebensjahr 5 Stunden

pro Woche betragen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt statt der Zeitgutschrift eine entsprechende Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit nach folgender Staffel:

- vom 50. bis zur Vollendung des 52. Lebensjahres auf 38 Stunden,
- vom 53. bis zur Vollendung des 54. Lebensjahres auf 36 Stunden,
- ab dem 55. Lebensjahr auf 35 Stunden.

Eine Reduzierung des Jahreszielgehalts (§ 4 ERTV) erfolgt aus Anlass der vorstehend geregelten Zeitgutschriften bzw. Regelarbeitsverkürzungen nicht.

(3) Projekt- bzw. aufgabenbezogen können auf freiwilliger Basis individuell befristet jeweils für einen Zeitraum von max. 12 Monaten Arbeitszeitbudgets vereinbart werden.

Arbeitszeit-Budgetvereinbarungen sind schriftlich zu fassen. In den Vereinbarungstext für Arbeitszeitbudgetvereinbarungen wird ein Hinweis auf die Bestimmungen dieses Tarifvertrages über den Abbau von Zeitguthaben aufgenommen. Der Betriebsrat erhält eine Kopie der Vereinbarung unverzüglich nach ihrer Unterzeichnung. Ein Muster für die schriftliche Vereinbarung ist als Anlage 2 bzw. 2a beigelegt.

Die Differenzstunden zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arbeitszeitbudget stellen keine Mehrarbeit dar. Sie werden durch Gutschrift auf das tarifliche Langzeitkonto abgegolten.

Entsteht Streit darüber, ob und in welchem Umfang ein zusätzliches Arbeitszeitbudget festzulegen ist, so ist ein Vermittlungsversuch unter Einschaltung des Betriebsrats zu unternehmen.

Befristet für einen Zeitraum von max. 12 Monaten können auf freiwilliger Basis auch Arbeitszeitbudgets unterhalb der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Die obigen Bestimmungen gelten hierfür entsprechend.

- (4) Durch Betriebsvereinbarung kann Schichtarbeit festgelegt werden, soweit die Erledigung der Aufgaben nicht durch andere wirtschaftlich vertretbare Arbeitsformen sichergestellt werden kann.
- (5) Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Einbeziehung des Samstags und/oder des Sonntags in ein betriebliches Arbeitszeitmodell nur zulässig ist, wenn wichtige betriebliche Belange dies erfordern.
- (6) Soweit erforderliche zusätzliche Kapazität nicht nach den vorstehenden Bestimmungen abgedeckt werden kann, kann unter Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte Mehrarbeit angeordnet werden.

(7) Beginn und Ende der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen werden betrieblich im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt. Die tarifliche bzw. individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf in der Regel fünf Werktagen (in der Regel Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine von der Regel abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse oder der Interessenlage der Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann gleitende Arbeitszeit eingeführt werden. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung selbst bestimmen; dabei darf die gesetzlich zulässige tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden, soweit nicht Ausnahmegründe des Arbeitszeitgesetzes vorliegen.

(8) Daneben wird ein Langzeitkonto für den langfristigen Zeitausgleich eingerichtet. In das Langzeitkonto fließen folgende Zeiten ein:

- Arbeitszeitbudgets,
- angeordnete Mehrarbeit, sofern nicht finanziell abgegolten,
- Zeitgutschriften aus altersdifferenzierter Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Zeiten aus Arbeitszeitbudgets können auf Wunsch des Arbeitnehmers auch in Versorgungskapital gewandelt werden. Eine Gutschrift auf dem Langzeitkonto erfolgt dann nicht. Die Entscheidung zur Wandlung in Versorgungskapital muss der Arbeitnehmer vor Entstehen der Zeitgutschriften treffen.

Die Umwandlung von Zeiten aus Arbeitszeitbudgets in Versorgungskapital wird zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt. Hierzu werden im Vorfeld Gespräche zur Änderung des TV zur betrieblichen Altersversorgung mit ver.di geführt. Mit Inkrafttreten dieser Änderung wird die Anlage 2 dieses Tarifvertrages durch die Anlage 2a ersetzt.

(9) Guthaben aus dem Langzeitkonto werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange abgebaut durch:

a) Qualifizierungsmaßnahmen

Nach Maßgabe der Bestimmungen des Qualifizierungstarifvertrages bringt der Arbeitnehmer Zeitguthaben für Maßnahmen ein, die dem Erhalt oder Ausbau seiner Qualifikation dienen,

Protokollnotiz zu Buchstabe a):

Die Regelung tritt erst in Kraft mit Abschluss eines entsprechenden Qualifizierungstarifvertrages.

b) Blockfreizeit

Jeder Arbeitnehmer hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Blockfreizeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu nehmen. In einem Zeitraum von 5 Jahren entsteht jedoch ein Mindestanspruch von sechs Wochen, sofern ein Guthaben in entsprechender Höhe vorhanden ist.

Für die Inanspruchnahme von Blockfreizeiten sind seitens des Arbeitnehmers Ankündigungsfristen einzuhalten. Die Ankündigungsfrist beträgt mindestens das Doppelte der gewünschten Blockfreizeit.

c) Arbeitszeitbudgetvereinbarungen gem. Absatz 3 letzter Unterabsatz,

d) vorzeitigen Ruhestand.

Protokollnotiz zu Buchstabe d):

Guthaben aus dem Langzeitkonto können geblockt ans Lebensarbeitszeitende gelegt werden. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten kann durch Betriebsvereinbarung auch bestimmt werden, dass die Arbeitsphase in verblockten Altersteilzeitmodellen durch Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto ganz oder teilweise abgedeckt wird.

- (10) Der Abbau von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto erfolgt durch Freistellung unter Fortzahlung des aktuellen Monatsgehalts. Zum Zwecke des Ausgleichs des Langzeitkontos vor Ausscheiden aus dem Unternehmen kann Freizeitnahme angeordnet werden.
- (11) Ist der Ausgleich des Langzeitkontos vor Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht möglich, so erfolgt ein entsprechender Geldausgleich auf Basis des aktuellen Monatsgehalts.
- (12) Weitere Einzelheiten zur Verwaltung des Langzeitkontos können durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (13) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die in § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitszeitgesetzes aufgeführten und zugelassenen Abweichungen vereinbart werden.
- (14) In einem Zeitraum von 26 Wochen sind dem Arbeitnehmer mindestens 13 arbeitsfreie Sonntage zu gewähren. § 11 Absatz 3 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes ist zu beachten.

§ 10

Ausgleich von Reisezeiten

- (1) Bei angeordneten Reisen außerhalb des Wohn- und Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers wird für die notwendige Reisezeit ein Ausgleich in Höhe von 50% gewährt. Als notwendige Reisezeit gilt die Zeit, die die Dauer der täglichen Arbeitszeit überschreitet. Bei ganztägigen Dienstreisen, bei denen die Summe aus Arbeits- und Reisezeiten die tägliche Regelarbeitszeit überschreitet, wird mindestens die tägliche Regelarbeitszeit als Arbeitszeit angerechnet.
- (2) Der Ausgleich erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung betrieblicher Belange entweder durch Bezahlung auf der Grundlage der Stundenvergütung oder durch Freizeitgewährung. Ist Freizeitausgleich nicht innerhalb von drei Monaten nach Entstehen möglich, erfolgt der Ausgleich durch Bezahlung. Hiervon kann betrieblich abgewichen werden.
- (3) Kein Ausgleich von Reisezeiten erfolgt:
- bei Vertriebsmitarbeitern gemäß ERTV Anlage 3 § 1,
 - bei Reisen aus Anlass einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme,
 - bei Interkontinentalreisen,
 - bei Familienheimfahrten, soweit sie nicht im Rahmen eines längerfristigen auswärtigen vorübergehenden Projekteinsatzes erfolgen.

§ 11

Teilzeitarbeit

- (1) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer mit einer Regelarbeitszeit, die unterhalb der jeweiligen maßgebenden altersbezogenen Regelwochenarbeitszeit liegt.
- (2) Dem Wunsch eines Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit ist Rechnung zu tragen, soweit dies betrieblich möglich ist.

- (3) Teilzeitarbeit soll in der Regel, sofern sachliche Gründe oder betriebliche Belange keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die tägliche Arbeitszeit mindestens drei Stunden beträgt und die geltenden Pflichtversicherungsgrenzen der gesetzlichen Sozialversicherung nicht unterschritten werden, es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht aus persönlichen Gründen eine geringere Wochenarbeitszeit oder eine geringere tägliche Arbeitszeit.
- (4) Teilzeitarbeitnehmer haben entsprechend des Umfangs ihrer Arbeitszeit im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie ein Vollzeitarbeitnehmer, soweit sich aus diesem oder einem anderen bei der TSI anzuwendenden Tarifvertrag nicht etwas anderes ergibt. Wird zur Erfüllung eines Anspruchs eine Beschäftigungsdauer bzw. Betriebszugehörigkeit gefordert, ist die Zeit der Teilzeitarbeit der Vollzeitarbeit gleichgestellt.
- (5) Teilzeitarbeitnehmer nehmen unter Berücksichtigung ihres Lebensalters und ihrer individuellen Wochenarbeitszeit entsprechend an der Altersdifferenzierung der Arbeitszeit (§ 9 Abs. 2) teil.

§ 12 Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeit ist die über die für den Arbeitnehmer betrieblich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern mit altersreduzierter Arbeitszeit liegt Mehrarbeit im Sinne des Satzes 1 erst dann vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.
- (2) Die gemäß § 9 Absatz 7 vorgenommene anderweitige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit führt nicht zur Mehrarbeit.
- (3) Überschreitungen der täglichen betrieblichen Arbeitszeit können in beiderseitigem Einvernehmen an einem anderen Tag eingespart werden. Die Zuschlagspflicht bleibt hiervon unberührt, sofern der Ausgleich nicht in derselben Kalenderwoche erfolgt.
- (4) Überschreitungen der betrieblich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Minuten bleiben unberücksichtigt. Im übrigen rechnet jede angefangene halbe Stunde Mehrarbeit als halbe Stunde.

(5) Mehrarbeitsstunden werden dem Langzeitkonto gutgeschrieben oder auf Wunsch des Arbeitnehmers mit der Stundenvergütung (§ 15 ERTV) ausgezahlt. Der Wunsch auf Auszahlung bzw. Gutschrift auf dem Langzeitkonto ist dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Beantragung der Mehrarbeit mitzuteilen. Im Falle der Gutschrift auf dem Langzeitkonto werden nur die Grundstunden gutgeschrieben; der Mehrarbeitszuschlag wird in jedem Fall ausgezahlt.

(6) § 87 Absatz 1 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes ist zu beachten. Darüber hinaus sind die Höchstarbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

§ 13

Ausgleichsregelung für Teilzeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer mit altersreduzierter Arbeitszeit

(1) Arbeitsstunden bei Teilzeitarbeitnehmern und Arbeitnehmern mit altersreduzierter Arbeitszeit, die über die arbeitsvertraglich bzw. betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden und aufgrund des § 12 Absatz 1 Satz 2 nicht als Mehrarbeit gelten, werden grundsätzlich mit der Stundenvergütung (§ 15 ERTV TSI) abgegolten.

(2) Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertraglich bzw. betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden und aufgrund des § 12 Absatz 1 Satz 2 nicht als Mehrarbeit gelten, auf das Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Der Wunsch auf Gutschrift auf dem Langzeitkonto ist dem Arbeitgeber bis zum Ende des Entstehungsmonats mitzuteilen.

(3) § 11 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 14

Sonntags- und Feiertagsarbeit

Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 15

Arbeit an Vorfesttagen

(1) Als Arbeit an Vorfesttagen gilt die am 24. und 31. Dezember in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr sowie am Samstag vor Ostersonntag und Pfingstsonntag in der Zeit von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

(2) Am 24. Dezember und am 31. Dezember wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsgehaltes gewährt.

§ 16

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 17 Rufbereitschaft

(1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, sich in der eigenen Häuslichkeit oder einem anderen mit dem Zweck der Rufbereitschaft in Einklang stehenden und dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen.

(2) Arbeitnehmer mit Rufbereitschaft erhalten für die Zeit des Bereithaltens eine Pauschalvergütung, die durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist. Der Aufgabenbereich, der Zeitraum und die Vergütung für einen Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft sind ebenfalls durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden die Zuschläge nach § 18 nicht gezahlt.

§ 18

Zuschläge zum Arbeitsentgelt

(1) Die Zuschläge betragen

- a) für Mehrarbeit für die ersten 8 Mehrarbeitsstunden je Woche 25 % je Stunde, für die darüber hinausgehenden Mehrarbeitsstunden 50 % je Stunde,
- b) für Nachtarbeit 25 % je Arbeitsstunde,
- c) für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr 50 % und ab 18.00 Uhr 100 % je Arbeitsstunde,
- d) für Arbeiten am Samstag vor Ostersonntag und Samstag vor Pfingstsonntag ab 14.00 Uhr 30 % je Arbeitsstunde,
- e) für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, 60 % je Arbeitsstunde,
- f) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, für die auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist und die auf einen Werktag fallen, 100 % je Arbeitsstunde,

- g) für Arbeiten am 1. Mai, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrestag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen, 150 % je Arbeitsstunde.

Für Arbeitsleistungen an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, entfällt der Ersatzruhetag (§ 12 des Arbeitszeitgesetzes).

- (2) Berechnungsgrundlage für die Zuschläge ist die Stundenvergütung nach § 15 ERTV.
- (3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu gewähren. Bei diesem Vergleich ist in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe f) und g) eine Bezahlung zu unterstellen. Ausgenommen von der Konkurrenzregelung nach Satz 1 sind die Zuschläge für Nachtarbeit und Mehrarbeit, die in jedem Fall zu zahlen sind.

§ 19

Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung nach Absatz 19.
- (2) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der Jahresurlaub beträgt für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit innerhalb der Kalenderwoche an jedem Kalendertag von Montag bis Freitag leisten, 30 Arbeitstage. Arbeitstage sind alle Kalendertage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Für Schichtdienstleistende ist eine gleichwertige Regelung zu treffen.

(4) Für Arbeitnehmer, die nicht unter Absatz 3 fallen, wird der Erholungsurlaub nach Werktagen bemessen. Er beträgt 36 Werktage. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.

(5) Für Teilzeitbeschäftigte, die regelmäßig an weniger als 5 Arbeitstagen (Absatz 3) bzw. 6 Werktagen (Absatz 4) pro Woche tätig sind, ist der Urlaub nach folgender Formel zu berechnen:

$$\frac{30 \text{ (Zahl der nach Absatz 3 zustehenden Arbeitstage)}}{\text{Zahl der Tage, an denen eine Arbeitsleistung zu erbringen wäre (einschließlich der Tage, an denen der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt wird)}} \times$$

260

= Anzahl der Tage, an denen der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen ist

(6) Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs. Der Erholungsurlaub, der ihm für diese Beschäftigungsmonate bereits von einem früheren Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist, wird angerechnet. Der Anspruch auf ein Urlaubszwölftel setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Monat bestanden hat. Der Arbeitnehmer kann den Erholungsurlaub für das Eintrittsjahr frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber im Dezember, geltend machen.

(7) Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmals für das auf das Eintrittsjahr folgende Urlaubsjahr, sobald das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers 6 Monate bestanden hat.

(8) Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Betrieb Anspruch auf $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs.

- (9) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet.
- (10) Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
- (11) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der zeitlichen Festlegung des Erholungsurlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- (12) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis spätestens 31. März des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- (13) Wenn ein vom Arbeitgeber genehmigter Erholungsurlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, sind dem Arbeitnehmer die ihm aus der Nichteinhaltung eines Vertrages mit einer Reisegesellschaft oder aus einer sonstigen Verpflichtung entstandenen Ausgaben unter Vorlage entsprechender Belege zu erstatten. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den von ihm verauslagten Betrag nicht auf andere Weise wiedererlangen kann.

- (14) Der Erholungsurlaub kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen und nur einmal im Urlaubsjahr unterbrochen werden. Wird der Erholungsurlaub aus dringenden betrieblichen Gründen unterbrochen, so sind dem Arbeitnehmer die durch die Unterbrechung entstandenen nachzuweisenden Kosten zu ersetzen. Die durch die Unterbrechung entstandenen Reisetage gelten nicht als Urlaubstage. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den von ihm verauslagten Betrag nicht auf andere Weise wiedererlangen kann.
- (15) Kann der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.
- (16) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat einer Freistellung von der Arbeit ohne Fortzahlung des Entgelts um ein Zwölftel.
- (17) Zeiten einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
- (18) Amtlich anerkannte Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

(19) Als Urlaubsvergütung für den Erholungsurlaub gilt

- a) das Monatsgehalt (§ 3 Abs.1 ERTV),
- b) für jeden Arbeitstag des Urlaubs (Absatz 3) $\frac{1}{65}$ oder für jeden Werktag des Urlaubs (Absatz 4) $\frac{1}{78}$ der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu zahlende Beträge für Zuschläge (§ 18).

§ 20

Arbeitsbefreiung

(1) Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Erholungsurlaub und unter Fortzahlung des Entgelts (Absatz 6) Freistellung von der Arbeit zu gewähren:

- a) beim Tod des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners oder des Lebensgefährten, wenn in häuslicher Lebensgemeinschaft lebend,
3 Arbeitstage,
- b) bei der eigenen Eheschließung
2 Arbeitstage,
- c) beim Tod der Kinder
2 Arbeitstage,
- d) bei Geburt des eigenen Kindes
1 Arbeitstag,
- e) beim Tod der Eltern
1 Arbeitstag,
- f) beim Tod von Geschwistern
1 Arbeitstag
- g) bei der eigenen silbernen Hochzeit
1 Arbeitstag
- h) bei Wohnungsumzug/Erstbezug
innerhalb eines Kalenderjahres,
1 Arbeitstag

- i) nach Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer bei Wohnungsumzug auf Wunsch des Arbeitgebers,
- j) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die ausfallende Arbeitszeit,
- k) in erforderlichem Umfang für Tarifkommissionsmitglieder zur Teilnahme an gemeinsamen Tarifverhandlungen,
- l) in erforderlichem Umfang für die Mitglieder von Kommissionen bzw. Einigungsstellen, die nach diesem oder einem anderen bei der TSI anzuwendenden Tarifvertrag vorgesehen sind.

(2) Im Rahmen der betrieblichen Jahreshöchstfreistellungsgrenze kann der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts (Absatz 6) bis zu 6 Arbeitstage im Kalenderjahr zur Teilnahme an wissenschaftlichen, sonstigen fachlichen oder staatsbürgerlichen Veranstaltungen oder an überörtlichen Tagungen der Gewerkschaften freigestellt werden, soweit betriebliche Erfordernisse der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. Die tarifvertragliche Freistellung ist auf die gesetzlich vorgesehene Freistellung (Bildungsurlaubsgesetze, Arbeitnehmerweiterbildungsgesetze u.ä.) anzurechnen und umgekehrt. Die Jahreshöchstfreistellungsgrenze vermindert sich auch um die angerechneten Freistellungstage.

(3) Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a) bis c) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag - im Falle des Buchstaben a) einer der zwei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

- (4) Im Falle des Absatzes 1 Buchstabe j) besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Besteht ein solcher Ersatzanspruch, wird das Entgelt gleichwohl fortgezahlt. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (5) Sofern der Arbeitnehmer an den Arbeitstagen, an denen er freizustellen wäre, bereits wegen Arbeitsunfähigkeit, einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, Erholungsurlaub, im Falle des § 45 SGB V oder aus anderen Gründen von der Arbeitspflicht befreit ist, entfällt die Freistellung für die Arbeitstage.
- (6) Als fortzuzahlendes Entgelt für die Arbeitsbefreiung gilt das Monatsgehalt (§ 3 Abs. 1 ERTV).

Protokollnotiz zu § 20 Absatz 2:

Die betriebliche Jahreshöchstfreistellungsgrenze für Freistellungen nach Absatz 2 berechnet sich nach folgender Formel:

$$\begin{array}{l} \text{Maximale Freistellungs-} \\ \text{tage im Kalenderjahr} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Anzahl der tarifunter-} \\ \text{worfenen Arbeitnehmer} \\ \text{am 1. Dezember} \\ \text{des Vorjahres} \end{array} \times 0,12$$

Es wird auf volle Tage aufgerundet.

§ 21

Sonderurlaub

- (1) Dem Arbeitnehmer kann auf Antrag Sonderurlaub unter Verzicht auf die Vergütung gewährt werden, wenn er mindestens ein Kind unter 12 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt. Der Sonderurlaub kann bis zur Dauer von zwei Jahren gewährt werden.
- (2) Den Arbeitnehmern soll auf der Basis der beiderseitigen Freiwilligkeit während der Elternzeit und einer Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der betrieblichen Möglichkeit Gelegenheit gegeben werden, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

§ 22

Arbeitsunfähigkeit und

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens für den vierten Kalendertag die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen und an diesem Tag die ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Wochenfeiertag, so tritt an dessen Stelle der darauffolgende Werktag. Nimmt der Arbeitnehmer an diesem Werktag die Arbeit wieder auf, so erübrigt sich dieser Nachweis. In begründeten Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von der Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation zu unterrichten. Die Mitteilung über den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme durch den Sozialversicherungsträger ist dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen.
- (3) Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankengeld in Form von Krankenvergütung bzw. eines Zuschusses zum Krankengeld nach Maßgabe der Absätze 5 bis 11.
- (4) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 3 gilt auch
- a) eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt sowie
 - b) eine Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt dies auch, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (5) Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, wird dem Arbeitnehmer Krankengeld gezahlt. Als Krankengeld gilt
- a) das Monatsgehalt (§ 3 Absatz 1 ERTV),

- b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von $\frac{1}{90}$ der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate gezahlten Beträge für Zuschläge (§ 18).

(6) Nach Ablauf des nach Absatz 5 maßgebenden Zeitraumes, erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Krankengeld gemäß Absatz 7 und zwar

- ab dem vollendeten 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit längstens bis zum Ende der 12. Woche,
- ab dem vollendeten 8. Jahr der Betriebszugehörigkeit längstens bis zum Ende der 18. Woche,
- ab dem vollendeten 12. Jahr der Betriebszugehörigkeit längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(7) Arbeitnehmer, die Krankengeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss zum Krankengeld den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Krankengeld und 100 v.H. ihres regelmäßigen Netto-Monatsentgelts. Der Differenzbetrag wird brutto gezahlt. Bei Kürzung oder teilweiser Versagung des Krankengeldes ist bei der Bemessung des Zuschusses zum Krankengeld vom ungekürzten Betrag des Krankengeldes auszugehen.

(8) Bei Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird für die Berechnung des Zuschusses zum Krankengeld das Brutto-Krankengeld zugrunde gelegt, das dem Arbeitnehmer als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehen würde.

- (9) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der TSI nicht durch Vorsatz verursachten Arbeitsunfall oder durch eine bei der TSI zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, ist der Zuschuss zum Krankengeld gemäß Absatz 6 unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, zu zahlen.
- (10) Die Zahlung des Zuschusses zum Krankengeld entfällt mit dem Beginn einer Rente wegen Alters oder verminderter Erwerbsfähigkeit. Ist die gesetzliche Rente beantragt, aber noch nicht bewilligt, so ist der Zuschuss zum Krankengeld bis zur Entscheidung über den Antrag mit der Maßgabe zu zahlen, dass er bei rückwirkendem Rentenbeginn insoweit zurückzuerstatten ist, als die Rente das bezogene Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld übersteigt. Ist eine Teilrente gemäß § 42 Abs. 2 SGB VI beantragt, richtet sich der Zuschuss zum Krankengeld nach der verbleibenden Wochenarbeitszeit, ansonsten gilt Satz 2 entsprechend.
- (11) Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, beginnt wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf Krankenentgelt für eine weitere volle Bezugszeit nach den Absätzen 5 und 6 erneut, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens vier Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war.
- (12) Für den Fall des Verschuldens Dritter tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen diese aus dem Unfall in der Höhe an den Arbeitgeber ab, wie er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen von diesem erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und soweit vorhanden, Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 23

Kurzarbeit

- (1) Kurzarbeit kann ohne Änderungskündigung mit Zustimmung des Betriebsrates für Betriebe und Betriebsteile eingeführt werden. Nach Zustimmung durch den Betriebsrat ist die Einführung der Kurzarbeit dem Arbeitnehmer mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren.
- (2) Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor der Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.
- (3) Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Jahreszielgehalt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 % herabgesetzt wird. Bei Herabsetzung bis zu einschließlich 10 % unterbleibt die Kürzung.
- (4) Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten anteiligen Jahreszielgehalt (§ 4 Absatz 14 ERTV) und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalles verminderten anteiligen Jahreszielgehaltes zuzüglich Kurzarbeitergeld und 80 v.H. des anteiligen Jahreszielgehalts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte.
- (5) Zuschläge gemäß § 18 werden entsprechend den tatsächlich anfallenden Zeiten gezahlt.

(6) Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in einem vom Arbeitgeber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, haben für die Zeit ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf ihr ungekürztes regelmäßiges Monatsentgelt. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

§ 24

Rationalisierungsschutz

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne der nachstehenden Regelungen sind wirtschaftliche Maßnahmen im Betrieb, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, die jedoch nicht unmittelbar durch Umsatz-, Ertrags- bzw. Absatzrückgang bedingt sind, und die unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Versetzung zu Entgeltminderungen oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

(2) Rationalisierungsmaßnahmen sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1:

- a) Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- b) organisationstechnische Umgestaltung des betrieblichen Arbeitsablaufs,
- c) Änderung des Betriebsaufbaus,
- d) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen.

(3) Sobald der Arbeitgeber überblicken kann, dass vorgesehene Maßnahmen personelle Auswirkungen im Sinne des Absatzes 1 haben, ist der Betriebsrat umfassend zu unterrichten. Mit dem Betriebsrat sind die zu treffenden personellen Maßnahmen zu beraten.

- (4) Führt eine Rationalisierungsmaßnahme zum Wegfall des Arbeitsplatzes, zu einer Herabgruppierung oder zu einer Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem betroffenen Arbeitnehmer einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort und/oder in einem anderen Betrieb der TSI – einschließlich einer ggf. erforderlichen Umqualifizierung anzubieten. Sind keine gleichwertigen zumutbaren Arbeitsplätze vorhanden, sollen den davon betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze angeboten werden.
- (5) Lehnt der Arbeitnehmer ein zumutbares Angebot oder eine Umqualifizierung ab, so verliert er die Ansprüche aus diesem Paragraphen. Gleiches gilt, wenn die Umqualifizierung aus arbeitnehmerseitigem Verschulden abgebrochen wird. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 26 liegt auch vor, wenn die vorstehend genannten Sachverhalte eintreten oder wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er schuldhaft zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.
- (6) Während der Umqualifizierung, längstens jedoch für die Dauer von 4 Monaten, erhält der Arbeitnehmer einen Entgeltausgleich gemäß Absatz 11, falls die Umqualifizierung mit einer Entgeltminderung verbunden ist. Der Arbeitgeber trägt die sachlichen Kosten der Umqualifizierung einschließlich notwendiger Fahr- mehrkosten bei Umqualifizierungen außerhalb des Betriebes. Soweit Umqualifizierungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitnehmer dafür freizustellen.

(7) Bricht der Arbeitnehmer die Umqualifizierung schuldhaft vorzeitig ab oder setzt er nach der Umqualifizierung ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umqualifizierungszeit gleichkommt, kann der Arbeitgeber den Teil des Nettoverdienstausgleichs zurückfordern, für den der Arbeitnehmer während der Umqualifizierungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat. Dieser Rückforderungsanspruch entfällt, wenn die Umqualifizierung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umqualifizierung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.

(8) Sind im Anschluss an die Umqualifizierung noch die Voraussetzungen des Absatzes 10 erfüllt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den dort geregelten Entgeltausgleich; die Dauer der Umqualifizierung ist jedoch auf den in Absatz 10 genannten Zeitraum anzurechnen und umgekehrt.

(9) Fällt ein Arbeitsplatz aus rationalisierungsbedingten Gründen weg und führt dies zu einer Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit einer niedrigeren Entgeltgruppe oder einer geringeren Wochenarbeitszeit, ist das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu ändern oder kann zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages unter Beachtung der §§ 25 und 26 gekündigt werden.

(10) Den in Absatz 9 genannten Arbeitnehmern wird für folgende Zeiträume ein Entgeltausgleich gezahlt (Ausgleichszulage):

nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens

5 Jahren für die Dauer von zwei Monaten,

10 Jahren für die Dauer von drei Monaten,

15 Jahren für die Dauer von vier Monaten,

20 Jahren für die Dauer von fünf Monaten.

Die Sicherungsfrist beginnt mit dem Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrages. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (11) Als Ausgleichszulage im Sinne des Absatzes 10 wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem Jahreszielgehalt aufgrund seiner neuen Beschäftigung und dem jeweiligen Jahreszielgehalt nach seiner früheren Beschäftigung gezahlt. Bei einer Minderung der Wochenarbeitszeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über seine arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit hinaus bis zu seiner früheren arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit Arbeitsleistungen zu erbringen; sie sind durch die Ausgleichszulage abgegolten.
- (12) Die Regelungen der Absätze 9 bis 11 gelten auch für Rationalisierungsmaßnahmen, die ohne Versetzung unmittelbar zu einer Entgeltminderung im Sinne des Absatzes 9 führen.
- (13) Der § 90 BetrVG und die §§ 111 ff BetrVG werden durch die vorstehenden Bestimmungen weder eingeschränkt noch erweitert.

§ 25

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf beiderseits der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; dies gilt nicht für die Probezeit. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten, soweit in diesem Manteltarifvertrag nichts anderes bestimmt ist, die gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 2 Wochen zum Ende eines Kalendermonats. Nach Ablauf der Probezeit 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(4) Die Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit von

mindestens 5 Jahren	4 Monate,
mindestens 8 Jahren	5 Monate,
mindestens 10 Jahren	6 Monate,
mindestens 12 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(5) Die gesetzlichen Bestimmungen über das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleiben unberührt.

- (6) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers ihm während der Kündigungsfrist angemessene Zeit zur Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber sowie zur Vorsprache beim Arbeitsamt/private Arbeitsvermittlung zu gewähren. Lediglich im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitgebers wird das Entgelt nach § 20 Absatz 6 bei der Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber bis zu einem Tag und bei der Vorsprache beim Arbeitsamt/privaten Arbeitsvermittler für die Dauer der nachgewiesenen Zeit fortgezahlt.
- (7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den im gekündigten Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 20 Absatz 6 von der Arbeitspflicht unter Anrechnung vorhandener Zeitguthaben freizustellen.
- (8) Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer wegen möglicher Nachteile auf die Beratungsmöglichkeit bei den gesetzlichen Sozialversicherungsträger hinzuweisen. Der Arbeitnehmer kann den Auflösungsvertrag innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen nach Vertragsabschluß widerrufen.
- (9) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, soweit einzelvertraglich im Sinne von § 41 SGB VI nichts anderes vereinbart ist.
- (10) Das Arbeitsverhältnis endet bei Zugang eines Bescheides der gesetzlichen Rentenversicherung, mit dem eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zugesagt wird, mit Ablauf des Vormonats des ersten Zahlmonats laut Rentenbescheid. Gleiches gilt für eine Vollrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber von der Zustellung eines Bescheides im vorstehenden Sinne unverzüglich zu unterrichten und den Bescheid unverzüglich vorzulegen.

- (11) Das Arbeitsverhältnis endet nicht nach Absatz 10, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten ab dem Zeitpunkt, der sich nach Absatz 10 ergeben würde, bis zum Ablauf der befristeten Rente, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß im Falle der Gewährung vorläufiger VAP-Rentenleistungen (Betriebliche Altersversorgung für rentennahe Jahrgänge TSI) bzw. wenn eine Dienstunfähigkeit festgestellt ist und aus diesem Grunde nach den Regelungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan TSI Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährt werden, solange die Voraussetzungen des Absatzes 10 nicht erfüllt sind.
- (12) Sofern ein Arbeitnehmer wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Teilrente seine Arbeitsleistung einschränken will, ist § 42 Absatz 3 SGB VI zu beachten. Stimmt der Arbeitgeber einer Reduzierung der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu, so ist dies dem Arbeitnehmer vor der Beantragung der Teilrente schriftlich mitzuteilen. Ab der Gewährung der Teilrente ist die arbeitsvertraglich vereinbarte bisherige Wochenarbeitszeit durch Änderungsvertrag unter Berücksichtigung des Anteils der Teilrente neu festzulegen.

§ 26

Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

- (1) Ein Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr und eine Zeit der Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren vollendet hat, unterliegt einem besonderen Kündigungsschutz.

(2) Den von Absatz 1 erfassten Arbeitnehmern kann nur noch gekündigt werden

a) aus wichtigem Grund,

b) mit Zustimmung des Betriebsrates aus einem besonderen verhaltensbedingten Grund, der nicht unter Buchstabe a) fällt; verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 76 BetrVG),

c) bei andauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, soweit der Arbeitnehmer Ansprüche auf Versorgungsrente aus der VAP, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Vollrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung geltend machen kann und nach Aufforderung durch den Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag innerhalb von 4 Wochen nicht stellt. Wird ein Antrag fristgerecht gestellt, wird von der Kündigung so lange abgesehen, bis über den Antrag entschieden worden ist, längstens bis zu einem erstinstanzlichen Urteil.

(3) Bei den von Absatz 1 erfassten Arbeitnehmern ist eine ordentliche Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages nur möglich, wenn

a) eine Beschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist oder

b) der Arbeitnehmer dauernd außerstande ist, seine arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen zu erbringen oder

c) ein besonderer verhaltensbedingter Grund vorliegt, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 27

Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer hat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit Auskunft zu geben. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auch auf Leistung und Führung auszudehnen.

(2) Während des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer im begründeten Einzelfall, insbesondere beim Wechsel des bisherigen Vorgesetzten, sowie ohne Vorliegen eines Grundes einmal innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren auf Wunsch ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

§ 28

Sterbegeld

(1) Beim Tode eines Arbeitnehmers erhalten

a) der Ehegatte / eingetragene Lebenspartner oder

b) die Kinder oder

c) die Eltern oder

d) Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben nachweislich überwiegend beigetragen hat oder die nachweislich überwiegend die Bestattungskosten getragen haben

Sterbegeld. Im Falle des Buchstaben d) wird das Sterbegeld nur auf Antrag und nur bis zur Höhe der entstandenen Aufwendungen - jedoch nicht über das Sterbegeld hinaus – gezahlt.

(2) Als Sterbegeld wird gezahlt

- a) für die auf den Sterbetag folgenden restlichen Kalendertage des Sterbemonats das restliche Monatsgehalt des Verstorbenen sowie
- b) das Zweifache des für den Sterbemonat zustehenden Monatsgehalts sowie
- c) den anteiligen variablen Anteil des Jahreszielgehaltes für das Kalenderjahr auf Basis einer 100 %igen Zielerreichung

(3) Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

(4) Sterbegeld wird nur gezahlt, wenn der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hatte. Das Sterbegeld wird jedoch gezahlt, wenn im Sterbemonat kein Anspruch auf Krankenvergütung bzw. Zuschuss zum Krankengeld wegen Fristablauf nach § 22 Absatz 6 bestanden hat oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen wurde.

(5) Bei mehreren für die Leistung berechtigten Personen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 29

Ausschlussfristen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung seines Entgelts einschließlich der Zuschläge sowie die Übereinstimmung des in der Abrechnung genannten Betrages mit der tatsächlichen Überweisung unverzüglich zu überprüfen.
- (2) Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es keiner erneuten schriftlichen Geltendmachung, sofern der nicht oder unzutreffend erfüllte Anspruch auf demselben Fehler beruht. Nach Ablauf der vorstehenden Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen.
- (3) Im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für Ansprüche auf Altersversorgungsleistungen des Arbeitgebers.
- (4) Wird ein sonstiger Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht, wenn eine Kündigungsschutzklage oder eine Feststellungs- bzw. Leistungsklage anhängig gemacht wird. In diesem Falle ist der Anspruch bis spätestens zwei Monate nach Zugang des rechtskräftigen Urteils geltend zu machen.
- (5) Werden die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis trotz Geltendmachung durch Bestreiten in Schriftform nicht erfüllt oder nur teilweise erfüllt, ist innerhalb einer Frist von drei Monaten Klage zu erheben. Wird keine Klage erhoben, verfallen die Ansprüche.

§ 30

Beilegung von Streitigkeiten

- (1) Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Einhaltung der tarifvertraglich vereinbarten Bestimmungen ein.
- (2) Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat zu regeln. Gelingt dabei eine Verständigung nicht, so muss je ein von der TSI und ver.di zu bestimmender Vertreter hinzugezogen werden.
- (3) Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die zuständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien. Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

§ 31

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

§ 32

Kündigungsbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 können je für sich schriftlich gekündigt werden

a) § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2004

b) § 12 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,

c) § 18 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres

d) § 19 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres,

e) § 22 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,

f) § 24 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,

g) § 30 mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres,

Bonn/Frankfurt a.M., den 20. März 2002

TSI
T-Systems International GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

**Sonderregelungen
für von der Deutschen Telekom AG
zur TSI
beurlaubte Beamte und Arbeitnehmer**

§ 1

Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für die von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der TSI ohne Bezüge beurlaubten Beamten und Arbeitnehmer, soweit sie vom Geltungsbereich des § 1 MTV TSI erfasst werden, für die Dauer der Beurlaubung.

§ 2

Arbeitsbefreiung nach § 20 MTV TSI

Da die beurlaubten Beamten von der Sozialversicherungspflicht befreit sind, gilt zusätzlich folgende Freistellungsregelung:

Ein beurlaubter Beamter wird unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Absatz 6 MTV TSI von der Arbeit freigestellt zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seiner erkrankten Kinder, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht zur Verfügung steht und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat bis zu 8 Tagen im Kalenderjahr.

§ 3

Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation nach § 22 MTV TSI

(1) Anstelle der Regelungen über den Zuschuss zum Krankengeld wird zur Aufrechterhaltung der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht das Krankenentgelt bei beurlaubten Beamten nach Ablauf des sich nach § 22 Absatz 5 MTV TSI ergebenden Zeitraumes wie folgt bemessen:

$$\frac{\text{Krankenbezugsentgelt} \times \text{v.H.-Satz, der im Falle einer Dienstunfähigkeit eines Bundesbeamten für die Bemessung des fortzuzahlenden Grundgehaltes maßgebend ist}}{100}$$

(2) Das Krankenbezugsentgelt nach Absatz 1 setzt sich zusammen aus

a) dem Monatsgehalt,

b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von $\frac{1}{90}$ der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate gezahlten Beträge für Zuschläge (§ 18 MTV TSI).

(3) Die Zahlung des Krankenentgeltes bei beurlaubten Beamten endet

a) bei Ende der Arbeitsunfähigkeit,

b) bei Ende der Beurlaubung zur TSI,

c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

d) mit dem Tag der Zuruhesetzung.

(4) Zur Aufrechterhaltung der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht beteiligt sich der Arbeitgeber an der Krankenversicherung des beurlaubten Beamten, um die entfallende Beihilfe auszugleichen. Diese Beteiligung kann z.B. in Form einer Beihilfeablöseversicherung erfolgen. Wer die Mitwirkung zum Abschluss der Beihilfeablöseversicherung unterlässt, verliert den Anspruch auf die o.g. Beteiligung an der Krankenversicherung. Die Entscheidung über die Form der Beteiligung trifft der Arbeitgeber.

§ 4

Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 25 MTV TSI

(1) Neben den im § 25 MTV TSI festgelegten Sachverhalten, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, gelten zusätzlich die sich aus Absatz 2 und 3 ergebenden Beendigungstatbestände.

(2) Bei einem beurlaubten Beamten endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, der dem Monat vorangeht, in dem die Zurruesetzung eintritt.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG wieder auflebt.

§ 5

Sterbegeld nach § 28 MTV TSI

Die Regelungen über das Sterbegeld nach § 28 MTV TSI sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass sich diese Leistungen um Leistungen, die der beurlaubte Beamte bzw. beurlaubte Arbeitnehmer bereits von der Deutschen Telekom AG erhält, reduzieren.

Arbeitszeitbudgetvereinbarung

Arbeitszeitbudgetvereinbarung für Herrn/Frau _____

Durch diese Vereinbarung wird **projekt- bzw. aufgabenbezogen befristet** ein von der Regelarbeitszeit abweichendes **Stundenvolumen** festgelegt.

Die Vereinbarung gilt für folgenden Zeitraum: von _____ bis _____

Das **zusätzliche /reduzierte** (bitte Nichtzutreffendes streichen) Volumen beträgt

Stunden/**pro Woche**: _____

(Beispiel: Wenn der Mitarbeiter während der Laufzeit der Vereinbarung 43 Stunden pro Woche statt 40 Stunden pro Woche arbeitet, streichen Sie bitte das Wort „reduzierte“ und tragen Sie die Zahl 3 ein).

Die sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Zeitgutschriften werden **dem Langzeitkonto** gutgeschrieben.

Das erhöhte /verringerte Arbeitszeitvolumen ergibt sich aufgrund folgender Projekt bzw. Aufgabensituation:

Bitte beachten Sie:

Zum Ausgleich der in diesem Rahmen geleisteten Arbeitszeit sehen die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen folgendes vor:

Die Differenzstunden zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arbeitszeit-Budget stellen keine Mehrarbeit dar. Sie werden durch Begründung von Zeitguthaben im Langzeitkonto abgegolten.

Guthaben aus dem Langzeitkonto werden abgebaut durch:

- a) **Qualifizierungsmaßnahmen**
Nach Maßgabe der Bestimmungen des vorliegenden Tarifvertrages bringt der Mitarbeiter Zeitguthaben für Maßnahmen, die dem Erhalt oder Ausbau seiner Qualifikation dienen, ein.

Protokollnotiz zu Buchstabe a):

Die Regelung tritt erst in Kraft mit Abschluss eines entsprechenden Qualifizierungstarifvertrages.

- b) **Blockfreizeit**
Jeder berechnete Mitarbeiter hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Blockfreizeit zu nehmen (gem. den Bestimmungen des MTV TSI). Der Mindestanspruch beträgt 6 Wochen im Zeitraum von 5 Jahren.
- c) **Arbeitszeitbudgets unterhalb der Regelarbeitszeit**
- d) **vorzeitigen Ruhestand**

Die Unterzeichner bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass sie die Rahmenbedingungen zur Kenntnis genommen haben und anwenden werden.

Datum, Name und Unterschrift Vorgesetzter

Datum, Name und Unterschrift Mitarbeiter

Arbeitszeitbudgetvereinbarung

Arbeitszeitbudgetvereinbarung für Herrn/Frau _____

Durch diese Vereinbarung wird **projekt- bzw. aufgabenbezogen befristet** ein von der Regelarbeitszeit abweichendes **Stundenvolumen** festgelegt.

Die Vereinbarung gilt für folgenden Zeitraum: von _____ bis _____

Das **zusätzliche /reduzierte** (bitte Nichtzutreffendes streichen) Volumen beträgt

Stunden/**pro Woche**: _____

(Beispiel: Wenn der Mitarbeiter während der Laufzeit der Vereinbarung 43 Stunden pro Woche statt 40 Stunden pro Woche arbeitet, streichen Sie bitte das Wort „reduzierte“ und tragen Sie die Zahl 3 ein).

Die sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Zeitgutschriften sollen dem

- Langzeitkonto gutgeschrieben werden.
- persönlichen Versorgungskapitalkonto gutgeschrieben werden
(Hinweis: Hier muß eine Zusatzvereinbarung vor Entstehung der Zeitgutschriften unterschrieben werden. Diese wird im Zusammenhang mit den Änderungen im TV Kapitalkontenplan gestaltet)

Das erhöhte /verringerte Arbeitszeitvolumen ergibt sich aufgrund folgender Projekt bzw. Aufgabensituation:

Bitte beachten Sie:

Zum Ausgleich der in diesem Rahmen geleisteten Arbeitszeit sehen die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen folgendes vor:

Die Differenzstunden zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Arbeitszeit-Budget stellen keine Mehrarbeit dar. Sie werden wie folgt abgegolten:

- a) durch Begründung von Zeitguthaben im Langzeitkonto,
- b) durch Begründung von Ansprüchen auf Versorgungskapital (betriebliche Altersversorgung).

Im Falle der Gutschrift auf dem Langzeitkonto werden Guthaben abgebaut durch:

- a) **Qualifizierungsmaßnahmen**
Nach Maßgabe der Bestimmungen des vorliegenden Tarifvertrages bringt der Mitarbeiter Zeitguthaben für Maßnahmen, die dem Erhalt oder Ausbau seiner Qualifikation dienen, ein.

Protokollnotiz zu Buchstabe a):

Die Regelung tritt erst in Kraft mit Abschluss eines entsprechenden Qualifizierungstarifvertrages.

- b) **Blockfreizeit**
Jeder berechnete Mitarbeiter hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Blockfreizeit zu nehmen (gem. den Bestimmungen des MTV TSI). Der Mindestanspruch beträgt 6 Wochen im Zeitraum von 5 Jahren.
- e) **Arbeitszeitbudgets** unterhalb der Regelarbeitszeit
- f) **vorzeitigen Ruhestand**

Die Unterzeichner bestätigen mit ihrer Unterschrift, daß sie die Rahmenbedingungen zur Kenntnis genommen haben und anwenden werden.

Datum, Name und Unterschrift Vorgesetzter

Datum, Name und Unterschrift Mitarbeiter