

Betreff:

Warum untergräbt die Stadt Tarifstrukturen der DGB-Gewerkschaften?

Organisationseinheit:

DEZERNAT VII - Finanzen, Stadtgrün und Sportdezernat

Datum:

26.09.2017

Beratungsfolge

Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

26.09.2017

Status

Ö

Sachverhalt:

Zu der Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 13. September 2017 (DS 17-05411) wird in Abstimmung mit der Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH wie folgt Stellung genommen:

Zu 1.:

Weil der Antrag der Klinikum Braunschweig Klinikdienste GmbH (Klinikdienste GmbH) auf Aufnahme in die Innung des Gebäudereiniger-Handwerks abgelehnt wurde, hat die Geschäftsführung der Klinikdienste GmbH mit dem Betriebsrat der Klinikdienste GmbH eine Betriebsvereinbarung über die verbindliche Tarifbindung vereinbart. Die Betriebsvereinbarung vom 01.07.2013 ist beigefügt (Anlage 1), ebenso wie der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, hier in der Fassung vom 1.11.2015 (Anlage 2a). Natürlich wird dieser Tarifvertrag laufend fortgeschrieben.

Beigefügt ist daneben auch der Rahmentarifvertrag für die Gebäudereinigung (Anlage 2b). Hier sind Tätigkeitsbeschreibungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Zuschläge geregelt. Der maßgebliche Unterschied zum TVöD liegt im Wesentlichen in der zusätzlichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes. Die Stundenlöhne unterscheiden sich kaum.

Zu 2.:

Für die Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH (Textilservice GmbH) findet der anliegende Haustarifvertrag der DHV - Die Berufsgewerkschaft Anwendung (Anlage 3). Eine ergänzende Betriebsvereinbarung musste deshalb nicht abgeschlossen werden. Auch dieser Tarifvertrag enthält Tätigkeitsbeschreibungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Zuschläge. Gleichwohl unterscheidet sich dieser Haustarifvertrag vom TVöD vor allem durch die fehlende zusätzliche Altersversorgung.

Zu 3.:

Die Textilservice GmbH wird in Kooperation mit der Sitex Textile Dienstleistungen - Simeonsbetriebe GmbH in Minden betrieben. Die DHV - Die Berufsgewerkschaft ist die Tarifgewerkschaft der Simeonsbetriebe GmbH sodass der Haustarifvertrag auch auf die Textilservice GmbH anzuwenden ist.

Geiger

Anlage/n:

Betriebsvereinbarung (Anlage 1)

Lohntarifvertrag (Anlage 2a)

Rahmentarifvertrag für die Gebäudereinigung (Anlage 2b)

Haustarifvertrag der DHV (Anlage 3)

Betriebsvereinbarung

Vom 01.07.2013

Zwischen der Firma

**Klinikum Braunschweig Klinikdienste GmbH,
Geschäftsleitung Frau Marianne Unverhau und Herr Dipl. Kfm. Frank Hähner , Petz-
valstr. 36b, 38104 Braunschweig**

.....

- nachfolgend: Klinikdienste -

und dem

**Betriebsrat - Klinikum Braunschweig Klinikdienste GmbH,
Petzvalstr. 36b, 38104 Braunschweig**

- nachfolgend: Betriebsrat -

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel:

Die Firma ist nicht Mitglied einer der Untergliederungen des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks.

Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung vereinbaren deshalb verbindlich, dass die nachfolgend genannten Tarifverträge im Zuge dieser Betriebsvereinbarung in allen Betrieben und Bereichen der Firma Anwendung finden. Sofern das Unternehmen für diese Betriebe den Beitritt zu einem der Untergliederungen des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks nachweislich erklärt hat und Mitglied geworden ist, gelten die jeweiligen Tarifverträge der Gebäudereinigung kraft Tarifbindung.

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

I. Räumlich

Land Niedersachsen

II. Betrieblich

Klinikum Braunschweig Klinikdienste GmbH

III. Persönlich

Alle Beschäftigten, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuches (SGB VI). Gesetzliche Rentenversicherung -, versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sowie die Auszubildenden.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

§ 2**Anerkennung von Tarifverträgen**

(1) Kraft dieser Betriebsvereinbarung finden alle zwischen den in der Präambel genannten Arbeitgeberverband und dessen Untergliederungen einerseits und der IG BAU andererseits abgeschlossenen und nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge der Gebäudereinigung in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies sind zu Zeit:

1. Tarifvertrag über ein zusätzliches Urlaubsgeld für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 7. September 2007.
2. Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente (TZR) in der Gebäudereinigung vom 28. Oktober 2009.
3. Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 23. August 2011.

(2) Zudem finden die für allgemeinverbindlich erklärten oder durch eine Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung für zwingend erklärten Tarifverträge der Gebäudereinigung in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies sind derzeit:

1. Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011.
2. Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 23. August 2011.

(3) Zudem finden für die Angestellten die Tarifverträge der Gebäudereinigung in der Fassung vom 06. August 2001 und 25. März 2003 Anwendung. Dies sind:

1. Rahmentarifvertrag für Angestellte im Gebäudereiniger-Handwerk im Land Niedersachsen vom 06. August 2001
2. Gehaltstarifvertrag für Angestellte im Gebäudereinigerhandwerk in Teilen Niedersachsen vom 06. August 2001
3. Gehaltstabelle für die Angestellten im Gebäudereiniger-Handwerk in Bremen und Niedersachsen – Gültig vom 01.05.2003 bis 30.06.2005 – Stand 2013, als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung

§ 3

Besitzstandswahrung

Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Betriebsvereinbarung nicht berührt.

§ 4

Anspruchsberechtigte

Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung, mit Ausnahme der Tarifverträge nach § 2 Abs. 2, können nur Mitglieder der IG Bauen-Agrar-Umwelt geltend machen.

§ 5

Laufzeit


Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.2013 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31.12.2020, gekündigt werden. Soweit durch Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband / einer Innung Tarifbindung für die Klinikdienste besteht, endet diese Betriebsvereinbarung automatisch, ohne dass es einer

Kündigung bedarf. In beiden Fällen entfaltet die Betriebsvereinbarung keine Nachwirkung

Braunschweig, den 01.08.2013

**Klinikum Braunschweig Klinikdienste GmbH,
Petzvalstr. 36b, 38104 Braunschweig**


Frau Marianne Unverhau
(Geschäftsleitung)


Herr Dipl. Kfm. Frank Hähner
(Geschäftsleitung)

Betriebsrat


Frau Andrea Dybizbanski
Betriebsratsvorsitzende

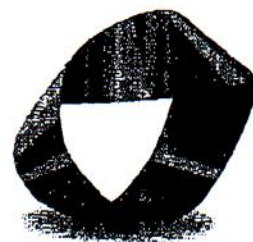

Frau Rita Schulz
Stellvertr. Betriebsratsvorsitzende

Lohntarifvertrag

für die gewerblichen Beschäftigten
in der Gebäudereinigung

vom 30. Oktober 2015

Gültig ab 1. November 2015



LOHNTARIFVERTRAG

**für die gewerblichen Beschäftigten
in der**

**Gebäudereinigung
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland**

vom 30. Oktober 2015

Zwischen dem

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks,
Dottendorfer Straße 86, 53129 Bonn,

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,

wird nachstehender Lohntarifvertrag geschlossen:

§ 1 **Geltungsbereich**

I. Räumlich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

II. Betrieblich

Alle Betriebe, die folgende der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeiten ausüben:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat übertragen sind,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

Die Betriebe fallen, soweit von ihnen oder in ihnen Gebäudereinigungsleistungen überwiegend erbracht werden, als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbständige Betriebsabteilungen. Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines nicht von den Ziffern 1 bis 7 erfassten Betriebes, die außerhalb ihres Betriebes die dort genannten Tätigkeiten ausführt.

III. Persönlich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) - versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) - eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sowie die Auszubildenden.

§ 2 **Lohngruppen**

Für die Eingruppierung gelten die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Löhne

Vom 01.11.2015 bis 31.12.2015 wird der Lohn tariffvertrag vom 08.07.2014 unverändert wieder in Kraft gesetzt. Ab dem 01.01.2016 gelten folgende Stundenlöhne:

Lohngruppe	West Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein		Ost Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	
	ab	ab	ab	ab
	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2016	01.01.2017
1 *)	9,80 €	10,00 €	8,70 €	9,05 €
2	10,43 €	10,64 €	9,18 €	9,58 €
3	11,07 €	11,30 €	9,74 €	10,17 €
4	11,72 €	11,96 €	10,31 €	10,76 €
5	seit 2011 entfallen			
6 *)	12,98 €	13,25 €	11,10 €	11,53 €
7	14,38 €	14,67 €	12,37 €	12,76 €
8	15,60 €	15,92 €	13,42 €	13,85 €
9	16,57 €	16,91 €	14,25 €	14,71 €

*) Zugleich Stundenlöhne (Mindestlöhne) nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 30.10.2015.

§ 4 Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 - Monatslohn

- Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 mit einer gleich bleibenden wöchentlichen Arbeitszeit kann unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden.

Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn X Wochenarbeitszeit : 5 x 261 : 12.

- Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Erschwerniszuschläge sowie sonstige von der geleisteten Arbeitszeit unabhängige tarifliche, arbeitsvertragliche oder in Betriebsvereinbarungen vereinbarte Ansprüche sind gesondert zu vergüten und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

3. In der monatlichen Lohnabrechnung ist die gleich bleibende wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1 gesondert auszuweisen. Ein Ausweis in der Lohnabrechnung ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen die individuelle Arbeitszeit nach Ziff. 1 ausnahmsweise überschritten wird.
4. Der Monatslohn beträgt gemäß Ziff. 1:

Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	Monatslohn WEST		Monatslohn OST	
	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017
1	42,63 €	43,50 €	37,85 €	39,37 €
2	85,26 €	87,00 €	75,69 €	78,74 €
3	127,89 €	130,50 €	113,54 €	118,10 €
4	170,52 €	174,00 €	151,38 €	157,47 €
5	213,15 €	217,50 €	189,23 €	196,84 €
6	255,78 €	261,00 €	227,07 €	236,21 €
7	298,41 €	304,50 €	264,92 €	275,57 €
8	341,04 €	348,00 €	302,76 €	314,94 €
9	383,67 €	391,50 €	340,61 €	354,31 €
10	426,30 €	435,00 €	378,45 €	393,68 €
11	—	—	416,30 €	433,04 €

Alle zwischen den vorstehenden Stufen liegenden wöchentlichen Arbeitszeiten berechnen sich nach der Formel gemäß Ziff. 1.

§ 5 Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich:

Ausbildungs- jahr	West Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein		Ost Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	
	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017
1	650 €	670 €	585 €	605 €
2	790 €	815 €	715 €	735 €
3	925 €	950 €	835 €	855 €

§ 6**In-Kraft-Treten und Kündigung**

1. Dieser Lohn tariffvertrag tritt am 1. November 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von vier Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Oktober 2017, gekündigt werden.
2. Die Parteien dieses Tarifvertrages haben zugleich einen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 30. Oktober 2015 abgeschlossen, nach dem die Stundenlöhne der Lohngruppen 1 und 6 mit Wirkung ab 1. Januar 2016 sowie ab 1. Januar 2017 als Mindestlöhne im Sinne von §§ 3, 5 Nr. 1, 6 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz international zwingend Anwendung finden. Sie verpflichten sich, unverzüglich gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung bzw. den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit Wirkung ab 1. Januar 2016 zu beantragen.
3. Sollte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den TV Mindestlohn nicht für allgemeinverbindlich erklären bzw. die beantragte Rechtsverordnung nicht erlassen, haben beide Parteien dieses Tarifvertrages abweichend von Ziff. 1 das Recht zur Kündigung dieses Lohn tariffvertrages mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2015. Mit Ablauf der Kündigungsfrist tritt der gekündigte Tarifvertrag ohne Nachwirkung außer Kraft.

Bonn / Frankfurt am Main, den 30. Oktober 2015

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks,
Dottendorfer Straße 86, 53129 Bonn

Thomas Dietrich

Thomas Conrady

Johannes Bungart

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Robert Feiger

Ulrike Laux

Rahmentarifvertrag

RAHMENTARIFVERTRAG

für die gewerblichen Beschäftigten

in der GEBÄUDEREINIGUNG

vom 28. Juni 2011

gültig ab 01. Januar 2012

Bundesinnungsverband
des Gebäudereiniger-
Handwerks



Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Einstellung	5
§ 3 Arbeitszeit	5
§ 4 Arbeitszeitflexibilisierung	7
§ 5 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall	9
§ 6 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit	11
§ 7 Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen	11
§ 8 Lohn und Eingruppierung	12
§ 9 Lohnperiode - Lohnabrechnung	14
§ 10 Erschwerniszuschläge	15
§ 11 Fahrtkosten	17
§ 12 Auswärtige Arbeitsstellen	17
§ 13 Auslösung	18
§ 14 An- und Rückreise	18
§ 15 Urlaub	18
§ 16 Pflichten des Arbeitgebers	21
§ 17 Reinigungseinrichtungen	21
§ 18 Pflichten des/der Beschäftigten	21
§ 19 Sterbegeld	22
§ 20 Kündigung	22
§ 21 Restlohn - Arbeitspapiere	23
§ 22 Arbeitnehmervertretung	23
§ 23 Ausschlussfristen	24
§ 24 Durchführungspflicht	24
§ 25 Besitzstandswahrung	24
§ 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer	25

RAHMENTARIFVERTRAG
für die gewerblichen Beschäftigten
in der

GEBÄUDEREINIGUNG

vom 28. Juni 2011,
gültig ab 01. Januar 2012

Zwischen dem

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Dottendorfer Straße 86, 53129 Bonn,

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,

wird nachstehender Rahmentarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

I. Räumlich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

II. Betrieblich

Alle Betriebe, die folgende, der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeiten ausüben:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat übertragen sind,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

Die Betriebe fallen, soweit von ihnen oder in ihnen Gebäudereinigungsleistungen überwiegend erbracht werden, als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbständige Betriebsabteilungen. Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines nicht von den Ziffern 1 bis 7 erfassten Betriebes, die außerhalb ihres Betriebes die dort genannten Tätigkeiten ausführt.

III. Persönlich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sowie die Auszubildenden.

§ 2 Einstellung

Der/die Beschäftigte hat die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört, bei der Einstellung gegen Bestätigung dem Arbeitgeber zu übergeben.

Die Einstellungsbedingungen sind gemäß Nachweisgesetz in einem Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten und von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen.

Ein Exemplar ist dem/der Beschäftigten auszuhändigen.

Die Vertrags- und Arbeitssprache ist deutsch.

§ 3 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelungen

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt 8 Stunden.
- 1.2 Eine abweichende Vereinbarung kann aus betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden.
- 1.3 Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit kann durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von einem Monat ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

- 1.4 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit

- 2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat der Arbeitnehmer vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.
- 2.2 Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.
- 2.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

3. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 3.1 Mehrarbeit (Überstunden) ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 hinaus geleistet wird.
- 3.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.
- 3.4 Unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist, angeordnet werden.
- 3.5 Eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nur unter Beachtung der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig.
- 3.6 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 3.1 bis 3.5 gelten nicht für Jugendliche.

3.7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist Zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v.H. |
| b) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit | 25 v.H. |
| c) für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus | 100 v.H. |
| d) für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen | 100 v.H. |
| e) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 01. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen | 200 v.H. |
| f) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen | 150 v.H. |
| g) bei Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden, ist jeweils ein Zuschlag von zu zahlen. | 75 v.H. |

3.8 Die Zuschläge sind aus dem Stundenlohn zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 4

Arbeitszeitflexibilisierung

1. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für die gewerblichen Arbeitnehmer, die in den Lohngruppen 6 bis 9 eingruppiert sind, vereinbart werden, dass für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Monaten (Ausgleichszeitraum) Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Arbeitszeit an anderen Werktagen ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen wird. In der Vereinbarung ist zu bestimmen, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

2. Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (Jahresarbeitszeitkonto). Mehrarbeitszuschlagsfrei im Sinne der Ziffer 1 bleiben die ersten 150 Stunden innerhalb des Ausgleichszeitraums.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei Anwendung des Jahresarbeitszeitkontos unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen. Dieser berechnet sich nach der Formel: $\text{Stundenlohn} \times \text{Jahresarbeitszeit} : 12$. Der Monatslohn mindert sich um den Lohn für die Arbeitsstunden, die in Folge von Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten unbezahlter Freistellung ausfallen.
4. 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 Abs. 3 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten.
5. Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld 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 auszusahlen.
6. Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.
7. Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Abweichend vom vorherigen Satz kann auch eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes durch Betriebsvereinbarung oder, sofern kein Betriebsrat besteht, einzelvertraglich vereinbart werden.
8. 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.
9. Durch den Arbeitgeber ist auf seine Kosten durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann und die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt werden können. Bilanzielle Rück-

stellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, wie z. B. Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, stellen keine geeigneten Sicherungsmittel dar. Auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung im Ausgleichszeitraum tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

§ 5

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihrer Lohns von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|--|-----------------------|
| a) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners,
der mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebte,
einschließlich des Bestattungstages für | 3 Arbeitstage, |
| b) bei Tod von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit
sie mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebten,
einschließlich des Bestattungstages für | 2 Arbeitstage, |
| c) für die Teilnahme an der Beerdigung von Ehegatten,
Kindern, Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern,
auch wenn sie mit dem/der Beschäftigten
nicht in Hausgemeinschaft lebten, für | 1 Arbeitstag, |
| d) aus Anlass der eigenen Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| e) aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/
Lebenspartnerin für | 1 Arbeitstag, |

- f) bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für **1 Arbeitstag,**
- g) bei schweren Erkrankungen des Ehegatten/
der Ehegattin oder der Kinder, sofern diese
mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben
und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit
zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für
sofern kein Anspruch auf Leistungen nach
§ 45 SGB V besteht, **1 Arbeitstag,**
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand
auf Veranlassung des Arbeitgebers **1 Arbeitstag,**
- i) am Tage der eigenen Silberhochzeit für **1 Arbeitstag.**

Alle Arbeitsbefreiungen sind nur bei Vorlage eines Nachweises und im Zusammenhang mit dem Ereignis zu gewähren.

3. Freistellung aus sonstigen Gründen

- 3.1 Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns, wenn er/sie den Arzt aufsuchen muss, der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, höchstens jedoch für die an diesem Tag ausfallende Arbeitszeit.
- 3.2 Beschäftigte, die bei Tarifverhandlungen oder deren Vorbereitung von einer der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeit vom Arbeitgeber ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohns von der Arbeit freizustellen, soweit dringende betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

4. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der/die Beschäftigte hat bei dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffer 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

§ 6

Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit

1. Ist der/die Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dies unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer seiner/ihrer Erkrankung dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter mitzuteilen. Dies gilt auch bei Erkrankungen im Ausland.
2. Bei Arbeitsunfähigkeit, die infolge Erkrankung länger als drei Tage dauert, hat der/die Beschäftigte unaufgefordert eine ärztliche Bescheinigung seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit spätestens am 4. Tag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsunfall erhält der/die Beschäftigte bis zu einer Dauer von sechs Wochen seinen/ihren durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine/ihre regelmäßige aktuelle Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z. B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw. Dies gilt auch für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Bei der Berechnung des Lohns bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwenderersatz wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

3. Sofern der/die Beschäftigte weniger als zwölf Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.
4. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keine Entgeltfortzahlung.

§ 7

Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles hat der/die Beschäftigte Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- | | | |
|----|---|-----------------------------------|
| a) | bei bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 9. Krankheitswoche, |
| b) | nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 12. Krankheitswoche, |
| c) | nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 15. Krankheitswoche, |
| d) | nach siebenjähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 18. Krankheitswoche. |

Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den bisherigen Nettolohn nicht übersteigen. Ist die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet, entfällt der Anspruch.

§ 8

Lohn und Eingruppierung

1. Lohngrundlagen

- 1.1 Der Lohn wird auf der Grundlage dieses Rahmentarifvertrages und des Lohntarifvertrages geregelt.
- 1.2 Zwischen den Löhnen männlicher und weiblicher Beschäftigter besteht bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit kein Unterschied.

2. Beschäftigungsarten (Tätigkeitsbereiche)

- 2.1 Die Tätigkeitsbereiche der Gebäudereinigung sind die Arbeitsbereiche, in denen Beschäftigte mit Tätigkeiten gemäß § 1 Abschnitt II beschäftigt werden.

3. Lohngruppen

3.1 Eingruppierungsgrundsätze

- 3.1.1 Der/die Beschäftigte werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- 3.1.2 Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten aus, die nicht den Lohngruppen 1 bis 9 zugeordnet werden können, so ist ihm/ihr für die Zeit, in der er/sie Tätigkeiten nach den Lohngruppen 1 bis 9 durchführt, der nach diesen Lohngruppen zustehende Lohn zu zahlen.

3.1.3 Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe aus, so ist er/sie nach drei Monaten in die höhere Lohngruppe einzugruppieren.

3.1.4 Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe sind im Übrigen entsprechend ihrem zeitlichem Anteil nach der höheren Lohngruppe zu entlohnen.

Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen; Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes.

Lohngruppe 2

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten).

Lohngruppe 3

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte/r).

Lohngruppe 4

Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiter/innen* in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Lohngruppe 5

Entfällt

Lohngruppe 6

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen und Außenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art; Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen.

* Das sind Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum/zur Fachvor- bzw. Vorarbeiter/in ernannt worden sind.

Lohngruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Lohngruppe 8

Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist.

Lohngruppe 9

Fachvorarbeiter/in in der Glas- und Außenreinigung.

4. Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen werden im Lohn tariffvertrag geregelt.

5. Lohngarantie

Bei Arbeiten im Leistungslohn (Akkordlohn) ist auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats der tarifliche Lohn garantiert.

6. Lohn der Arbeitsstelle

Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Werden Beschäftigte an anderer Arbeitsstelle eingesetzt, behalten sie den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle niedriger ist. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 9**Lohnperiode - Lohnabrechnung**

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/der Beschäftigten bei jeder Lohnabrechnung eine genaue schriftliche Abrechnung über Gesamtlohn, Stundenlohn, Zulagen und Abzüge zu geben. Die Abgeltung von Zuschlägen aller Art durch erhöhten Lohn ist unzulässig. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Der Lohn ist bargeldlos zu zahlen.

§ 10 Erschwerniszuschläge

Der Anspruch auf nachstehende Zuschläge setzt voraus, dass der/die Beschäftigte die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzt.

Der/die Beschäftigte hat für die Zeit, in der er/sie mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches.

1. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung (Schutzbekleidung, Atemschutzgerät)

- 1.1 Arbeiten, bei denen ein vorgeschriebener Schutzanzug (mit PVC o.ä. beschichtet) verwendet wird

a) mit Kapuze, Überschuhen, Handschuhen und Brille **5 v. H.**

b) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Filterschutzmaske
oder luftunterstützten Beatmungssystemen **15 v. H.**

c) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Frischluftsaug-
schlauchgerät, Druckluftschlauchgerät (Pressluftatmer) oder
ein Regenerationsgerät **20 v. H.**

d) in Form des Vollschutzes oder des Chemikalienschutzanzuges
(Form C) mit Gesichts- und Atemschutz **40 v. H.**

- 1.2 Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske
verwendet wird **10 v. H.**

2. Arbeiten in/an besonderen Räumen und Einrichtungen

- 2.1 Manuelles Parkettabziehen ohne jeglichen Maschineneinsatz **3,00 Euro/Stunde**

- 2.2 Staubdacharbeiten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.3 Reinigen von Sheddächern in Abständen von mehr als 6 Monaten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.4 Reinigen von Steinfassaden, unter Verwendung von Strahlgut und/oder Hochdruckgeräten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.5 Innenreinigungsarbeiten in Arbeitsbereichen mit außergewöhnlicher Verschmutzung, z. B. Reinigung von Waschkauen in der Schwerindustrie, sanitäre Anlagen in Werkstattbereichen, öffentliche Bedürfnisanstalten, Farbspritzanlagen (Spritzkabinen), Fahrbahnen und Werkhallen im Industriebereich (ausschließlich manuelle Tätigkeiten), Inspektionsgruben in Kraftfahrzeugbetrieben, Filteranlagen, Produktionsbereiche der chemischen Industrie, in denen Farben, Säuren und Teerprodukte usw. hergestellt oder verarbeitet werden **0,75 Euro/Stunde**
Nicht gemeint sind typische Arbeiten der Unterhaltsreinigung in Werkstattbüros, -fluren und -treppen sowie in Kunden- und Besuchertoiletten
- 2.6 Arbeiten mit über 40°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) **0,50 Euro/Stunde**
- 2.7 Arbeiten in Kühlräumen mit Temperaturen unter 6°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) **0,50 Euro/Stunde**
- 2.8 Grundreinigungsarbeiten in Straßenbahn-, S-Bahn-, U-Bahnwaggons und Bussen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind **0,50 Euro/Stunde**
- 2.9 Reinigung von Güterbahnwaggons, Triebwagen, Flugzeugkabinen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind **0,75 Euro/Stunde**
- 2.10 Arbeiten in Bootsmannstühlen oder manuell betriebenen Hängekörben **2,00 Euro/Stunde**

Fallen mehrere Zuschläge nach Nr. 2 zusammen, so können sie nicht gegenseitig aufgerechnet werden. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

§ 11 Fahrtkosten

1. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstelle bzw. dem Betriebssitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, so ist der Differenzbetrag zu erstatten.
2. Fahrtkosten für Fahrten nach § 3 Ziff. 2.2 mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrten nachweislich direkt von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle erfolgen. Beträgt die Zwischenzeit über drei Stunden, findet keine Fahrtkostenerstattung statt, es sein denn, die Zwischenzeit wird ausschließlich zur Bewältigung des Weges benötigt.
3. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.
4. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.
5. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers werden dem/der Beschäftigten die gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.
6. Bei Benutzung des eigenen Fahrrades werden pro Tag 0,25 Euro vergütet.

§ 12 Auswärtige Arbeitsstellen

1. Ist dem/der Beschäftigten durch Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem/ihrem Wohnsitz unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel unzumutbar, so hat er/sie einen Anspruch auf Auslösung.
2. Die tägliche Rückkehr des/der Beschäftigten zu seinem/ihrem Wohnsitz ist dann nicht als zumutbar anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg vom Wohnsitz bis zur Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitgünstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.

§ 13 Auslösung

1. Die Höhe der Auslösung beträgt das Dreifache des für die Arbeitsstelle gültigen Stundenlohnes des/der Beschäftigten.
2. Dem/der Beschäftigten sind außerdem die nachgewiesenen Kosten der angemessenen Übernachtung gegen Beleg zu zahlen.

§ 14 An- und Rückreise

1. Die Fahrtkosten der Eisenbahn 2. Klasse sind dem/der Beschäftigten voll zu erstatten. Die Höhe der Kosten muss von dem/der Beschäftigten nachgewiesen werden.
2. Die Beförderungskosten für Gepäck und Arbeitsgeräte sind ebenfalls zu erstatten.
3. Für eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle sind die Rückfahrtkosten zum Wohnort zu bezahlen.

§ 15 Urlaub

1. Urlaubsanspruch

- 1.1 Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche:

im 1. Beschäftigungsjahr - 28 Arbeitstage,
im 2. Beschäftigungsjahr - 29 Arbeitstage,
im 3. Beschäftigungsjahr - 30 Arbeitstage.

Sofern die Beschäftigung an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Zeiten eines Berufsausbildungsverhältnisses gelten insoweit als Beschäftigungszeiten.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

- 1.2 Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach gesetzlicher Maßgabe.
- 1.3 Der volle Jahresurlaubsanspruch bleibt erhalten bei Kuren oder Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden.
- 1.4 Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

- 1.5 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 01. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgebend.

2. Urlaubslohn

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z. B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten, usw.

Bei der Berechnung des Lohnes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz, wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

Sofern der/die Beschäftigte weniger als zwölf Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

- 2.2 Der Urlaubslohn kann nach der in Ziffer 1 errechneten Höhe nur dann gefordert und ausbezahlt werden, wenn

- a) der/die Beschäftigte seinen/ihren Jahresurlaub tatsächlich antritt,
- b) dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann,

- c) der/die Beschäftigte stirbt. Die Hinterbliebenen haben ihre Erbberechtigung nachzuweisen. Sie haben keinen Anspruch auf den Urlaubslohn, der nur wegen Krankheit nicht erloschen ist (Ziff. 3.4 Satz 2).

- 2.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

3. Urlaubsantritt

- 3.1 Der volle Urlaub kann bei Neueinstellungen erstmalig nach sechs Monaten, bei Jugendlichen nach drei Monaten ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber (Wartezeit) beansprucht werden.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Beschäftigten nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.

- 3.2 Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

Der Urlaub jugendlicher Beschäftigter soll während der Berufsschulferien gewährt werden.

- 3.3 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen.

- 3.4 Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch zum 31.03. nach Ablauf des Urlaubsjahres.

§ 16

Pflichten des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.
2. Der Arbeitgeber und dessen Beauftragte tragen die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit der Beschäftigten notwendigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
3. Er hat dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Beschäftigten regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.

§ 17

Reinigungseinrichtungen

Der Arbeitgeber hat für Waschgelegenheiten in Betriebsstellen nach Möglichkeit Vorsorge zu treffen. Reinigungsmaterial ist kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist, sind verschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Kleidung bereitzustellen. Die Benutzung sanitärer Einrichtungen ist zu ermöglichen.

§ 18

Pflichten des/der Beschäftigten

1. Der/die Beschäftigte hat die Pflicht, bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsanordnungen zu beachten, die vom Arbeitgeber bereitgestellten Sicherheitsvorkehrungen zu benutzen und den Anordnungen des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten Folge zu leisten.
2. Erkennbare Gefahren hat jeder/jede Beschäftigte sofort dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.

§ 19 Sterbegeld

1. Stirbt der/die Beschäftigte an den Folgen eines Betriebsunfalles, so hat der Arbeitgeber an den Ehegatten oder an die erbberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe von 250,00 Euro zu zahlen.
2. Günstigere Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen bleiben von dieser Regelung unberührt.

§ 20 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

5 Jahre bestanden hat,	1 Monat	zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate	zum Ende eines Kalendermonats.
3. Innerhalb von zwei Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen.
4. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 01. November bis 31. März infolge Witterungseinwirkungen unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Arbeitstag schriftlich gekündigt werden.

Dies gilt nur, wenn die Witterungsverhältnisse eine Weiterbeschäftigung des/der Beschäftigten in seiner/ihrer bisherigen Tätigkeit nicht zulassen und er anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden kann.

In diesem Fall entscheidet der Arbeitgeber über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Der/die Beschäftigte hat einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung und hat sich nach Aufforderung durch den Arbeitgeber unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen.

5. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

§ 21

Restlohn – Arbeitspapiere

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn ausbezahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 9.
2. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Lohn, die durch die verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
3. Beim Ausscheiden hat der/die Beschäftigte alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.
4. Dem/der Beschäftigten ist auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen.

§ 22

Arbeitnehmervertretung

1. Die Errichtung und die Tätigkeit des Betriebsrates richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.
2. Der Betriebsrat darf nicht in der Ausübung seiner Tätigkeit behindert werden.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

§ 23

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 24

Durchführungspflicht

1. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Einhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der in Zusammenhang mit diesem Rahmentarifvertrag abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag auszuhändigen oder an geeigneter Stelle in seinem Betrieb auszulegen.

§ 25

Besitzstandswahrung

Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Rahmentarifvertrag nicht berührt.

§ 26
Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 2012 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2014, gekündigt werden.

Bonn/Frankfurt am Main, den 28. Juni 2011

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Dieter Kuhnert

Thomas Conrady

Johannes Bungart

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,

Klaus WieseHügel

Frank Wynands

Haustarifvertrag

Original

2015/2016

zwischen
Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH
Freisestrasse 9-10
38118 Braunschweig
einerseits
und der

DHV- Die Berufsgewerkschaft
Droopweg 31
20537 Hamburg

andererseits

über einen
firmenbezogenen

- A. Entgelttarifvertrag (ETV)
- B. Entgelttrahmentarifvertrag (ERTV)
- C. Manteltarifvertrag (MTV)

A. Entgelttarifvertrag (ETV)

§1 Lohn, Ausbildungsvergütung und Gehalt

Alle Arbeitnehmer/innen, die nach dem 31.8.2006 eingestellt wurden, haben Ansprüche auf Vergütungen in folgender Höhe:

1.1 Vergütung (pro Stunde) für gewerbliche Arbeitnehmer/innen in €

Entgeltgruppe	Stundenentgelt bis zum 30.06.2015	Stundenentgelt ab 01.07.2015	Stundenentgelt ab 01.07.2016
I	8,67*	8,84*	9,06*
II	8,72*	8,89*	9,11*
III	9,38	9,56	9,81
IV	10,56	10,77	11,04
V	11,45	11,67	11,97
VI	12,57	12,82	13,14

* Der gesetzliche Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz und einem allgemeinverbindlichem Mindestentgelttarifvertrag darf in keinem Fall unterschritten werden.

1.2 Vergütung (pro Stunde) für kaufmännische Angestellte in €

Entgeltgruppe		Stundenentgelt bis 30.06.2015	Stundenentgelt ab 01.07.2015	Stundenentgelt ab 01.07.2016
K1				
K2	Bis zu 3 Tätigkeitsjahren			
	Ab 3 Tätigkeitsjahren	9,44	9,62	9,87
K3	Bis zu 3 Tätigkeitsjahren	10,09	10,29	10,54
	Ab 3 Tätigkeitsjahren	11,23	11,45	11,74
K4	Bis zu 3 Tätigkeitsjahren	12,57	12,82	13,14
	Ab 3 Tätigkeitsjahren	14,12	14,40	14,76
K5	Bis zu 3 Tätigkeitsjahren	17,40	17,74	18,19
	Ab 3 Tätigkeitsjahren	18,59	18,96	19,43

§2 Besitzstand bezogen auf die Monatsvergütung

Alle Arbeitnehmer/innen, die am 31.8.2006 bei der Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH in einem Arbeitsverhältnis standen, haben, ungeachtet der Bestimmungen des Haustarifvertrages (Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag), mindestens Anspruch auf eine Monatsvergütung in folgender Höhe:

2. Lohn, Ausbildungsvergütung und Gehalt

2.1 Vergütung für gewerbliche Arbeitnehmer mit Eintritt vor dem 31.08.2006 in €

Lohngruppe	Monatsvergütung bis zum 30.06.2015	Monatsvergütung ab 01.07.2015	Monatsvergütung ab 01.07.2016
I	1574,67	1590,41	1614,28
II	1583,69	1599,52	1623,52
III	1597,89	1613,86	1638,08
IV	1703,44	1720,47	1746,29
V	1821,42	1839,63	1867,22
VI	1919,72	1938,91	1968,00
VII 1	2080,60	2101,40	2132,93
VII 2	2169,95	2191,64	2224,52
VII 3	2250,41	2272,91	2307,00
VII 4	2334,38	2357,72	2393,09

Sonderlohngruppe	Monatsvergütung bis zum 30.06.2015	Monatsvergütung ab 01.07.2015	Monatsvergütung ab 01.07.2016
1	1560,43	1576,03	1599,70
2	1647,98	1664,45	1689,43
3	2084,18	2105,02	2136,60
4a	2080,60	2101,40	2132,93
4b	2169,95	2191,64	2224,52
4c	2250,41	2272,91	2307,00
4d	2334,38	2357,72	2393,09
5a	1619,43	1635,62	1660,15
5b	1685,57	1702,42	1727,97
7.2 im 3.Jahr	2334,38	2357,72	2393,09

2.2. Monatliche Vergütung für kaufmännische Angestellte mit Eintritt vor dem 31.08.2006 in €

Entgeltgruppe		Monatsvergütung bis zum 30. 06. 2015	ab dem 01.07.2015	ab dem 01.07.2016
K2	Nach 6. Tätigkeitsjahr	2252,47	2274,99	2309,11
K2a	Nach 6. Tätigkeitsjahr	2436,76	2461,13	2498,05
K3	Nach 6. Tätigkeitsjahr	2724,88	2752,13	2793,41
K3a	Nach 6. Tätigkeitsjahr	3128,98	3160,27	3207,67
K4	Nach 6. Tätigkeitsjahr	3508,20	3543,29	3596,44
K5	Nach 4. Tätigkeitsjahr	4065,48	4106,13	4167,72

2.3 Monatliche Vergütung für technische Angestellte mit Eintritt vor dem 31.08.2006 in €

Entgeltgruppe		Monatsvergütung bis zum 30. 06. 2015	ab dem 01.07.2015	ab dem 01.07.2016
T1		1617,96	1634,14	1658,65
T2		1737,01	1754,38	1780,70
T2a		2013,11	2033,24	2063,74
T3	Nach 6. Tätigkeitsjahr	2724,88	2752,13	2793,41
T4	Nach 6. Tätigkeitsjahr	3508,20	3543,28	3596,42
T5	Nach 4. Tätigkeitsjahr	4065,48	4106,13	4167,72

§ 3 Ausbildungsvergütungen

Für gewerbliche und kaufmännische Auszubildende gilt folgende Vergütung:

Ausbildungsjahr	Ausbildungsvergütung bis 31.07.2015	Ausbildungsvergütung ab 01.08.2015	Ausbildungsvergütung ab 01.08.2016
1.	530,00	560,00	590,00
2.	590,00	620,00	650,00
3.	685,00	715,00	745,00
4.	840,00	870,00	900,00

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 1.4.2015 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann erstmals mit einer Frist von 3 Monaten, jeweils zum Monatsende, frühestens zum 30.09.2017 gekündigt werden.

B. Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV)

Die Regelungen des ERTV gelten für alle Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden der Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH, die dem dazugehörigen MTV unterliegen.

§ 1 Arbeitsentgelt

1. Das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer/innen, die dem parallel abgeschlossenen MTV unterliegen, bemisst sich nach diesem Entgeltrahmentarifvertrag und dem dazugehörigen Entgelttarifvertrag.
2. Die Bezüge sind Monatsbezüge. Sie entsprechen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 4 MTV und werden bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. Die Auszahlung erfolgt spätestens zum 10. des Folgemonats auf das vom Arbeitnehmer/in angegebene Konto.
3. Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf eine Lohn- und Gehaltsabrechnung mit folgenden Daten:
 - Abrechnungszeitraum
 - Zahl der geleisteten und der bezahlten Arbeitsstunden
 - Zuschläge gemäß §7 MTV
 - Bruttoverdienst
 - Abzüge und eventuelle Abschlagszahlungen
 - Nettoverdienst
 - Übersicht Stundenkonto.

Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und ausgezahltem Betrag sind sofort nach der Auszahlung anzuzeigen!

§ 2 Tarifliche Eingruppierung

Entgeltgruppen gewerblicher Arbeitnehmer/innen

Entgeltgruppe I

Tätigkeiten, die nicht in den Produktionsfluss eingebunden sind, jedoch zeitweilig für die Gesamtleistung des Betriebes benötigt werden.

1. Sortieren und Zählen von Wäsche
2. Legen und Ausschlagen von Wäsche
3. Verpacken
4. Einfache Reparaturarbeiten (ohne Nähen), Patchen, Anbringen von Nieten und Druckknöpfen.

Entgeltgruppe II

In den Produktionsfluss eingehende Arbeiten:

1. Kennzeichnung von Wäsche
2. Arbeiten an Mangeln und Mangelstraßen (Ausschlagen, Einlegen, Falten

und Abnehmen)

3. Arbeiten an Pressen und Finishern
4. Zusammenstellen und Kontrollieren von Wäsche nach der Bearbeitung
5. Bedienen von Verpackmaschinen
6. Sortieren und Zählen von Wäsche, z.B. mit Eingabetastatur. Sortieren,
Zählen und Bereitstellen von Mietbekleidungsteilen und Mietwäscheteilen
mit Hilfe eines Erfassungsgerätes.
7. Näh- und Ausbesserungsarbeiten an Textilien.

Entgeltgruppe III

1. Logistische Bereitstellung von Textilien im Bereich An- und Auslieferung bis hin zur Transportbegleitung
2. Vollständige An- und Abmeldung und /oder Qualitätskontrolle von Mietberufsbekleidungsteilen und Mietwäscheteilen mit Hilfe eines Erfassungsgerätes (z.B. Einrichten von Neukunden, Umtausch, Rückgabe).
3. Wach- und Schließkräften mit Sonderaufgaben zur Entladung

Entgeltgruppe IV

1. Steuern und Überwachen von Waschmaschinen, Waschanlagen und Zentrifugen unter Beachtung von Optimierungskriterien
2. Innerbetriebliche Bereitstellung von Waren und Hilfsmitteln nach logistischen Kriterien in oder zwischen Abteilungen
3. Hausmeistertätigkeiten
4. Lageristen

Entgeltgruppe V

1. Verantwortliche Tätigkeiten, die über die Merkmale der Lohngruppen I-IV hinausgehen.
2. Textilreiniger mit bestandener Gesellen- oder Facharbeiterprüfung, mit/ohne Verantwortung für den Ablauf des Waschverfahrens.
3. Beschäftigte mit Verantwortung für den Ablauf des Waschverfahrens, die über entsprechend umfassende Kenntnisse und Berufserfahrungen verfügen.

Entgeltgruppe VI

1. Selbstständige Erledigung schwieriger Aufgaben mit entsprechender Verantwortung nach allgemeiner Anweisung.
2. Tätigkeiten mit Verantwortung für den Betrieb insgesamt oder für eine Hauptabteilung des Betriebes.

3. Tätigkeiten mit Verantwortung für Installation, Wartung und Instandhaltung des gesamten Maschinenparks.
4. Textilreinigungsmeister
5. Abgeschlossene, handwerkliche Ausbildung in einem technischen Beruf wie Schlosser, Elektriker.
6. Textilingenieur (FH)

Entgeltgruppen kaufmännischer Angestellte

Entgeltgruppe K 1

Ausbildung: keine

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen.

Beispiele:

Einfache Schreib-, Rechen- und Organisationsarbeiten

Hilfsarbeiten im Datenerfassungsbereich

Entgeltgruppe K 2

Ausbildung: abgeschlossene, kaufmännische Lehre oder abgeschlossene
Handelsschul Ausbildung nach Ablauf einer evtl. vereinbarten
Probearbeitszeit

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache kaufmännische Tätigkeiten

Beispiele:

Einfache Arbeiten im Einkauf, Verkauf, Versand, Lohnbuchhaltung, Buchhaltung,
Statistik, einfache Arbeiten in der Datenverarbeitung

Entgeltgruppe K 3

Ausbildung: abgeschlossene kaufmännische Lehre oder abgeschlossene
Handelsschul Ausbildung nach Ablauf einer evtl. vereinbarten
Probearbeitszeit

Tätigkeitsmerkmale:

Qualifizierte Tätigkeit mit entsprechender Verantwortung

Beispiele:

Führung von sach- und Kontokorrentkonten, Lohn- und Gehaltsabrechnungen,
Kostenrechnungen, einfacher und standardisierter Schriftwechsel, vorbereitende
Sachbearbeitung, Leitung der betrieblichen Lohn- und Kostenerfassung

Entgeltgruppe K 4

Ausbildung: abgeschlossene kaufmännische Lehre oder abgeschlossene Handelsschulausbildung nach Ablauf einer evtl. vereinbarten Probearbeitszeit

Tätigkeitsmerkmale:

Selbstständige Erledigung schwierigerer Aufgaben mit entsprechender Verantwortung nur nach allgemeiner Anweisung

Beispiele:

Führung oder Überwachung der Buchhaltung, abschließende Sachbearbeitung, Durchführung von schwierigen Kalkulationen und deren Auswertung, Führung von Schriftwechsel in einer Fremdsprache

Entgeltgruppe K 5

Ausbildung: Bilanzbuchhalter (IHK – Prüfung), Zusatzausbildung für EDV-Organisation, Hochschulabschluss (FH)

Tätigkeitsmerkmale:

Selbstständige Tätigkeit, die umfangreiche Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erfordert

§ 3 Vermögenswirksame Leistungen

1. Alle Arbeitnehmer haben für jeden Kalendermonat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,30 €.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen entsprechend § 3,1 des ERTV.
3. Der/die Arbeitnehmer/in hat dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem ersten Fälligkeitstermin schriftlich die gewählte Anlagenart nach § 2 Abs. 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes sowie das Anlageninstitut mit Kontonummer bekannt zu geben und die erforderlichen Unterlagen und Nachweise einzureichen.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Entgelttrahmentarifvertrag tritt am 1.1.2011 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann frühestens mit einer Frist von 3 Monaten, jeweils zum Monatsende, frühestens zum 30.09.2017 gekündigt werden.

C. Manteltarifvertrag (MTV)

§1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer/innen einschließlich der Auszubildenden der Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH.

Der Tarifvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Er unterscheidet zwischen gewerblichen und kaufmännischen Angestellten nur hinsichtlich der Eingruppierungsmerkmale und der daraus resultierenden Eingruppierung.

Alle Arbeitnehmer/innen, die am 31.8.2006 bei den Klinikum Braunschweig Textilservice GmbH in einem Arbeitsverhältnis standen, haben bezüglich Entgelten und Anzahl der Erholungsurlaubstage, ungeachtet der Bestimmungen des Haustarifvertrages (Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag), Besitzstand. Dies gilt nicht für die Wochenarbeitszeit, das Urlaubsgeld, die Zuschlagsregelungen und der Jahressonderzahlung.

§2 Arbeitsvertrag

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf einen schriftlich ausgestellten Arbeitsvertrag mit Angabe der Tätigkeit und der entsprechenden Eingruppierung.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

§3 Probezeit

Die Probezeit beträgt längstens 6 Monate. Zur Kündigung während der Probezeit gilt § 14.1.

§4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden von Montag – Freitag.

Am 24.12. und am 31.12. endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. In zwingenden Fällen kann mit dem Betriebsrat ein anderer Zeitpunkt als Arbeitsende vereinbart werden.

Die Tarifvertragspartner sind sich darüber einig, dass für folgende Arbeitnehmer Arbeit an Samstagen nicht zu vermeiden ist:

Fahrpersonal, Handwerker, Heizer, Fernsprechesetzung, Bereitschaftsdienst im Büro, Expedition und Kundendienst, Reinigungskräfte, Pforte und Bewachung.

Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen sowie der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG und ist gegebenenfalls mittels Betriebsvereinbarungen zu regeln.

§5 Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 12 Monaten verteilt werden.

Dabei erhalten alle Arbeitnehmer/innen ein verstetigtes Monatseinkommen.

Im Ausgleichszeitraum muss durchschnittlich die regelmäßige Wochenarbeitszeit bzw. die individuell vereinbarte Arbeitszeit erreicht werden.

Bis zu 80 Plus- oder Minusstunden können in das nächste Jahr übertragen werden.

Die Dienstplangestaltung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG und ist dem/der Arbeitnehmer/in mindestens 14 Tage im Voraus zur Kenntnis zu geben.

§ 6 Mehr-, Nacht-, Wechselschicht- Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor für Stunden, die über die nach diesem Tarifvertrag vereinbarte Regelarbeitszeit hinausgehen.

Der Mehrarbeitszuschlag für Arbeitnehmer/innen beträgt generell 25%.

- Auf Antrag können Arbeitnehmer/innen aus gesundheitlichen Gründen, mit Kindern unter 7 Jahren sowie pflegebedürftigen Angehörigen von der Mehrarbeit befreit werden. Mehrarbeit und angefallene Mehrarbeitszuschläge können für alle Arbeitnehmer/innen in Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitgewährung soll möglichst in nahem Zusammenhang mit der Erbringung der Mehrarbeit stehen.

(2) Nachtarbeit ist die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

Für Mitarbeiter mit Eintritt ab dem 01.07.2015 kann der Nachtarbeitszuschlag für eine volle Nachtschicht wie folgt festgelegt werden:

Für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr	25 %
Für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr	45 %
Für die Zeit von 4.00 bis 6.00 Uhr	25 %

Arbeitnehmer/innen mit Eintritt bis zum 30.06.2015 bekommen generell 40% Nachtzuschlag.

Arbeitnehmer/innen mit Eintritt bis 31.08.2006 erhalten einen zusätzlichen Nachtzuschlag in Höhe von 25% in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr.

(3) Sonntags- und Feiertagsarbeit

- a) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- b) Am Ostersonntag, Pfingstsonntag, 1. Weihnachtsfeiertag beträgt der Zuschlag 150 % (Gesamtvergütung 250 %).
- c) Für Arbeiten an Sonn- und den übrigen Feiertagen ist ein Zuschlag von 50 % (Gesamtvergütung 150 %) zu zahlen.

Fallen mehrere zuschlagspflichtige Arbeiten zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 7 Bezahlte Freistellungen aus besonderem Anlass

Den Arbeitnehmern/innen ist bei Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

bei eigener Eheschließung	1	Arbeitstag
bei Eheschließung von leiblichen Kindern	1	Arbeitstag
Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin	1	Arbeitstag
Tod von Ehegatten/Lebenspartnern und Kindern	2	Arbeitstage
Tod von Eltern/Schwiegereltern/Geschwistern	1	Arbeitstag
Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers	2	Arbeitstage
Mitglied gewerkschaftlicher Tarifkommission DHV im CGB	2	Arbeitstage

Bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird bezahlte Freistellung für die notwendig ausfallende Arbeitszeit gewährleistet. Soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt in dieser Höhe.

§ 8 Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Todesfall

- 1) Beim Tod eines/r Arbeitnehmers/in wird den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Betrag auf der Basis des letzten tariflichen Lohnes/Gehaltes nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wie folgt gezahlt:

Ab 5 Jahren	auf der Basis von 2 Wochen
Ab 8 Jahren	auf der Basis von 4 Wochen
Ab 15 Jahren	auf der Basis von 8 Wochen.

- 2) Empfänger sind in folgender Reihenfolge:
Witwe bzw. unterhaltsberechtigter Ehegatte / Lebenspartner/in
unterhaltsberechtignte Kinder
unterhaltsberechtignte Eltern.

§ 9 Erholungsurlaub

- Jeder Arbeitnehmer/in hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- Der Anspruch kann erstmalig nach einer 6-monatigen – bei Jugendlichen nach einer 3-monatigen – ununterbrochenen Tätigkeit im Unternehmen geltend gemacht werden.
- Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt oder früher beendet wird.

Der Urlaub dient der Erholung der Arbeitskraft und ist unter Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und der betrieblichen Möglichkeiten am Anfang des Jahres im Urlaubsplan festzulegen.

- Arbeitnehmer/innen mit Besitzstand haben einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.
- Arbeitnehmer/innen, die nach dem 1.9.2006 eingestellt wurden, haben folgenden Urlaubsanspruch:

Im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	24 Arbeitstage
--------------------------------------	----------------

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	25 Arbeitstage
ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	26 Arbeitstage
ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit	27 Arbeitstage
ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage
ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	29 Arbeitstage

- Für Jugendliche gilt auf jeden Fall die gesetzliche Regelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes § 19.
- Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
- Arbeitnehmer/innen, die innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate im Betrieb tätig sind, erhalten für jeden Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, 1/12 des Urlaubs. Das gilt auch bei Nichterfüllung der Wartezeit.
- Bruchteile von weniger als ½ Tag werden nicht berücksichtigt, Bruchteile von ½ Tag und mehr werden auf einen vollen Tag aufgerundet.

§ 10 Urlaubsgeld

Für das Jahr 2015 gilt die bisherige Regelung weiter.

Ab dem Jahr 2016 wird für alle Arbeitnehmer/innen mit Eintritt bis zum 30.06.2015 ein einheitliches Urlaubsgeld von 400,- € gezahlt. Für später eingestellte entfällt das tarifliche Urlaubsgeld.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld anteilmäßig.

Das Urlaubsgeld wird mit im Monat Juli mit der Abrechnung Juni ausgezahlt.

§ 11 Jahressonderzahlung

Für das Jahr 2015 gilt die bisherige Regelung weiter.

Ab dem Jahr 2016 gilt folgende Regelung für alle Arbeitnehmer/innen:

1) Alle Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung

Betriebszugehörigkeit

Die Jahressonderzahlung beträgt

im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	10%
im 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	20%
ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30%
ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit	40%

eines Monatsverdienstes bzw. Ausbildungsvergütung. Die Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus dem Zeitraum des Betriebseintritts bis zum 30. September des jeweiligen Jahres.

2) Im Laufe des Kalenderjahres Ausscheidende oder bis spätestens zum 01. September Eintretende haben Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung nach Ziffer 1), für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat.

Hiervon ausgenommen sind diejenigen:

a) die bis zum 31. März des Jahres ausscheiden,

b) oder die bis zum 31. Dezember des Jahres durch eigene Kündigung ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt noch keine 12 Monate im Betrieb waren,
c) oder die infolge fristloser Kündigung aus wichtigem Grund oder Arbeitsvertragsbruch ausscheiden.

Arbeitnehmer, die nach Auszahlung der Jahressonderzahlung bis zum 31. Dezember des Jahres ausscheiden, haben die zu viel erhaltene Jahressonderzahlung anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu errechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres.

Bei Eintritt nach dem 1. Januar ist die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungsentschädigungen und ähnliches bleiben außer Ansatz.

C) Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im

Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von vier Monaten nicht überschreiten.

D) Soweit sich Fehlzeiten durch Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und/oder durch Inanspruchnahme von Erziehungsurlaubegeben, tritt eine Minderung der Jahressonderzahlung nicht ein, wenn am Tag der Niederkunft eine Betriebszugehörigkeit von 18 Monaten erreicht ist.

Die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs darf sich bis zur Dauer von 12 Monaten nicht anspruchsmindernd auswirken und ist pro Beschäftigten im gleichen Betrieb nur einmal möglich.

Enden die ersten 12 Monate eines Erziehungsurlaubs im folgenden Kalenderjahr, dann besteht für diesen Zeitraum des folgenden Kalenderjahres ebenfalls ein Jahressonderzahlungsanspruch, falls der Arbeitnehmer nach Ablauf des gesamten Erziehungsurlaubes die Arbeit wieder aufnimmt. Dieser Teil der Jahressonderzahlung ist in Abhängigkeit der restlichen Monate, der aktuellen Arbeitszeit und des aktuellen Lohns bzw. Gehalts nach Wiederaufnahme der Arbeit mit der nächstmöglichen Lohn- und Gehaltsabrechnung auszus zahlen.

E) Kurzarbeit, gleich über welchen Zeitraum, darf in keinem Fall die Jahressonderzahlung mindern.

F) Für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes wird für Monate mit Kurzarbeit der Durchschnittsverdienst der Monate im Berechnungszeitraum zugrunde gelegt, in denen voll gearbeitet wird.

§ 12 Kündigung

12.1 Probezeiten

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, können Arbeitsverhältnisse wie folgt gekündigt werden:

- in den ersten 2 Beschäftigungswochen 1 Tag
- in der 3. und 4. Beschäftigungswoche 3 Tage
- ab dem 2. Beschäftigungsmonat 1 Woche
- ab dem 3. Beschäftigungsmonat 2 Wochen.

12.2 Saisonarbeitskräfte

Die Einstellung von Saisonarbeitskräften sind bis zur Dauer von 6 Monaten, unter Beachtung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG, zulässig.

Für die Kündigung gelten die unter § 12.1 genannten Fristen.

12.3 Arbeitnehmer/innen

Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer/innen kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

<i>Bei einer Beschäftigungszeit von</i>	<i>beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber</i>
2 Jahren	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
5 Jahren	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
8 Jahren	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
10 Jahren	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
12 Jahren	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
15 Jahren	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
20 Jahren	7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

12.4 Kündigungsform

Die Kündigung muss generell schriftlich erfolgen.

12.5 Arbeitszeugnis

Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Ausstellung eines vorläufigen qualifizierten Arbeitszeugnisses.

Nach Aushändigung des endgültigen qualifizierten Arbeitszeugnisses ist das vorläufige Arbeitszeugnis zurückzugeben.

§ 13 Übernahme von Ausgebildeten

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Arbeitgeber kann die Übernahme verweigern,

- bei Ausbildungsabschluss mit ungenügenden Ergebnissen,
- aus betriebsbedingten Gründen
- und/ oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

§ 14 Beilegung von Streitigkeiten

- Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung des zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Haustarifvertrages resultieren, sind möglichst durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizulegen.
- Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, sind die Tarifvertragsparteien hinzuziehen.

§ 15 Verfallsklausel

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus diesem Haustarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Anderenfalls sind sie erloschen.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht.

Für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Manteltarifvertrag tritt ab dem 1.4.2015 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann frühestens mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2017 gekündigt werden.

INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Folgende Tarifverträge treten ab dem 1.4.2015 in Kraft:

A. Entgelttarifvertrag (ETV)

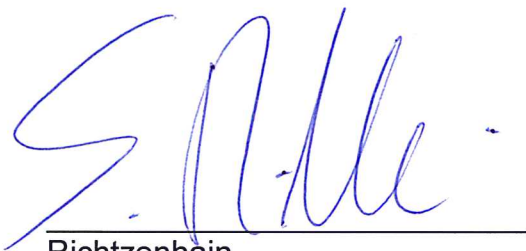
C. Manteltarifvertrag (MTV)

Folgender Tarifvertrag bleibt ab dem 1.4.2015 weiter in Kraft

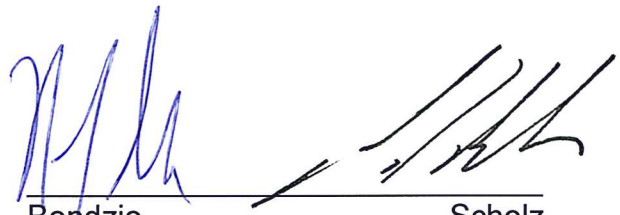
B. Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV)

Alle oben genannten Tarifverträge können einzeln frühestens mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2015, gekündigt werden.

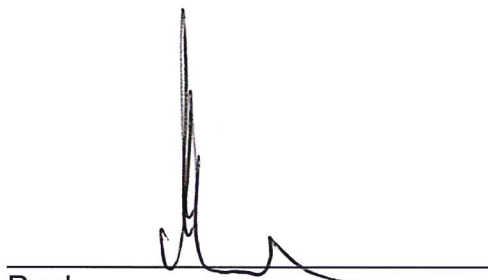
Braunschweig, den 18.05.2015



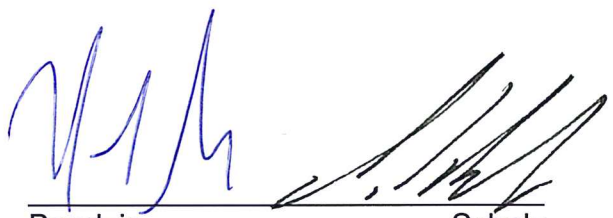
Richtzenhain
Geschäftsführer
Klinikum Braunschweig
Textilservice GmbH



Bondzio Scholz
DHV- Die Berufsgewerkschaft



Paul
Geschäftsführer
Klinikum Braunschweig
Textilservice GmbH



Bondzio Scholz
DHV- Die Berufsgewerkschaft