



Tarifwerk PATT

**Der PARITÄTische
Arbeitgeberverband
PATT e. V.**

Gesamtinhaltsverzeichnis

Rahmentarifvertrag	5
Vergütungstarifvertrag	23
Tarifvertrag Jahressonderzahlung	43
Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung	49
Tarifvertrag über eine jährliche Einmalzahlung für GÖD-Mitglieder	59
Ausbildungstarifvertrag	63

Rahmentarifvertrag

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.
Juri-Gagarin-Ring 96 - 98
99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstraße 51
80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Rahmentarifvertrag

vom 08.12.2003, letztmalig geändert am 27.06.2024 geschlossen¹:

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	8
§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag, Personalakte, Zeugnisse.	8
§ 3 Probezeit.	9
§ 4 Ärztliche Untersuchung	9
§ 5 Allgemeine Pflichten	9
§ 6 Schweigepflicht	10
§ 7 Belohnungen und Geschenke.	10
§ 8 Nebentätigkeiten	10
§ 9 Arbeitszeit	11
§ 9a Änderung der Arbeitszeit, Abweichende Arbeitszeiten	12
§ 9b Besondere Formen der Arbeit – Wechselschicht, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft	12
§ 9c Kurzarbeit	14
§ 10 Arbeitszeitkonto	14
§ 11 Arbeitsunfähigkeit	15
§ 12 Freistellung.	15
§ 13 Beschäftigungszeit.	17
§ 14 Entgelt.	17
§ 14a Sterbegeld	17
§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	17
§ 16 Forderungsübergang bei Dritthaftung	18
§ 17 Urlaub	18
§ 17a Höhe des Urlaubsanspruchs	19
§ 17b Inanspruchnahme von Urlaub, Anrechnung, Übertragung, Verfall	20
§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	20
§ 19 Schlichtung von Streitigkeiten	21
§ 19a Ersatz von Betriebsvereinbarungen	21
§ 20 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis.	22
§ 21 Inkrafttreten und Laufzeit	22

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, wenn
 - aa) für das Bundesland, in dem sich der Arbeitgeber befindet, ein PATT-Flächentarifvertrag zur Vergütung oder
 - bb) für den Arbeitgeber der PATT- Einführungstarifvertrag zur Vergütung Anwendung findet.
 - b) persönlich: für alle Beschäftigten, die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (2) Ausgenommen sind:
 - a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind (z. B. Chefärzte);
 - b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Qualifizierung sowie Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Schüler in der Krankenpflege, Ärzte im Praktikum, Auszubildende, Dual Studierende, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten; Teilnehmende im Freiwilligendienst;
 - c) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beschäftigt sind (kurzfristige Beschäftigung);
 - d) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen;
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen.

§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag, Personalakte, Zeugnisse

- (1) Der Arbeitsvertrag wird entsprechend den Bestimmungen des Nachweisgesetzes geschlossen, insbesondere enthält er eine kurze verbindliche Charakterisierung oder Beschreibung der von den Beschäftigten zu leistenden Tätigkeiten.
- (2) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Bei Vorliegen sachlicher Gründe oder auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen bzw. auf Grundlage dieses Tarifvertrages kann ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG bis zur Dauer von drei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von drei Jahren ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.
- (4) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Einem schriftlich Bevollmächtigten des Beschäftigten wird Akteneinsicht gewährt. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

- (5) Sofern ein Rechtsanspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes besteht, können die Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied zu einem Personalgespräch hinzuziehen. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, können die Beschäftigten eine innerbetriebliche Person des Vertrauens hinzuziehen.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Aus triftigen Gründen sind die Beschäftigten berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

§ 3 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann durch einen Arzt des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung feststellen lassen, ob die Beschäftigten dienstfähig und frei von ansteckenden Krankheiten sind. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf deren Antrag bekannt zu geben.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle ihre übertragenen Aufgaben und Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft, fachlich richtig und zeitgerecht auszuführen. Zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gehört ebenso die Beachtung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften, soweit sie den Tätigkeitsbereich der Beschäftigten betreffen.
- (2) Es bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten, im Bedarfsfall den Beschäftigten unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes eine andere zumutbare Aufgabe zu übertragen, die deren Vorkenntnissen und sonstigen Fähigkeiten entspricht.
- (3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen nachzukommen. Bei der Ausführung einer betrieblichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Die Beschäftigten haben Anordnungen, deren Ausführung – ihnen erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

- (4) Der Arbeitgeber ist gegenüber den Beschäftigten verpflichtet, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die im betrieblichen Interesse liegen, zu ermöglichen. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind zu gewährleisten, wobei die Fortbildungszeit grundsätzlich als Arbeitszeit, das heißt mindestens mit der täglich durchschnittlichen Arbeitszeit im Kalendermonat der Fortbildung, gewertet wird. Alle Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet, sich weiter- und fortzubilden und die ihnen ergänzend von dem Arbeitgeber angebotenen Möglichkeiten aktiv zu nutzen sowie für einen erfolgreichen Abschluss der Maßnahme Sorge zu tragen. Dies gilt insbesondere für Tätigkeitsbereiche, für die durch gesetzliche oder vergleichbare Regelungen eine Fortbildungspflicht festgelegt ist.
- (5) Ohne Zustimmung des Arbeitgebers dürfen die Beschäftigten von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diese Regelungen gelten auch analog für Informations- und Datenverarbeitungssysteme.
- (6) Alle Gegenstände und Unterlagen aus dem Eigentum des Arbeitgebers sind anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und unverzüglich zurückzugeben.

§ 6 Schweigepflicht

Die Beschäftigten sind zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, auch über die Beschäftigungsdauer hinaus, verpflichtet. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften werden die Beschäftigten belehrt und gesondert verpflichtet.

§ 7 Belohnungen und Geschenke

- (1) Die Beschäftigten dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden den Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit angeboten, so haben sie dies dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Über die Annahme von Belohnungen und Geschenken von geringem Wert kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

§ 8 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten vor ihrer Aufnahme rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Ausübung der Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (2) Der Widerruf bzw. die Untersagung einer Nebentätigkeit ist dem Beschäftigten unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) Für die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen (Höchstleistungszeiten, Ruhezeiten etc.) hat der Arbeitgeber hinsichtlich des Bestehens und des Umfangs von weiteren Arbeitsverhältnissen ein Auskunftsrecht und die Beschäftigten eine entsprechende Mitteilungspflicht.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) a) Die regelmäßige Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 Stunden wöchentlich. Beschäftigte, deren einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit unterhalb der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Satz 1 liegt, sind Teilzeitbeschäftigte. Die regelmäßige Arbeitszeit wird grundsätzlich auf 5 Tage verteilt.

Protokollnotiz zur Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit:

Die tarifliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Höhe von 38 Stunden pro Woche gemäß § 9 Absatz 1 Satz 1 RTV PATT findet Anwendung ab 01.01.2025. Die Arbeitszeit aller Beschäftigten, die zum 31.12.2024 eine arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit über 38 bis 40 Stunden wöchentlich haben, wird ab 01.01.2025 automatisch auf 38 Stunden wöchentlich herabgesetzt. Eine Reduzierung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (38 Stunden/Woche und weniger zum 31.12.2024) findet nicht statt.

- b) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 1 Jahr zu Grunde zu legen.
- (2) Es kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden oder eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr eingeführt werden.
- Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Buchstabe b) festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (3) Die Beschäftigten sind im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.
- (4) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Betriebsvereinbarung und/ oder Dienstpläne geregelt. Dabei müssen betriebliche Belange mit dem Anspruch der Beschäftigten auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichen Einklang gebracht werden.
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Die Wegezeiten von der Wohnung zum täglichen ersten Einsatzort oder zum Arbeitsplatz des Arbeitgebers und die Wegezeiten vom letzten Einsatzort oder vom Arbeitsplatz nach Hause gelten nicht als Arbeitszeit.
- (6) Woche ist der Zeitraum von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.
Arbeit an Sonntagen/Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über den eingeführten Arbeitszeitkorridor oder die eingeführte Rahmenzeit gemäß Absatz 2 hinausgehen.

§ 9a Änderung der Arbeitszeit, Abweichende Arbeitszeiten

- (1) a) Zur Stabilisierung des Betriebes sowie zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit gemäß § 9 Absatz 1 Buchstabe a) Satz 1 verändern. Es kann eine gegenüber der gemäß § 9 Absatz 1 Buchstabe a) Satz 1 geregelten Vollarbeitszeit bis zu 25 v. H. verringerte Arbeitszeit vereinbart werden. Bestandteil einer solchen Vereinbarung ist eine Beschäftigungszusage des Arbeitgebers für den Zeitraum der Vereinbarung, dass während des Zeitraumes der Vereinbarung ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam werden.
- b) Bei einer Verringerung der Arbeitszeit gemäß Unterabsatz a) verringert sich das Monatsgrundentgelt dementsprechend. Die Beschäftigten gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muss der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen Beschäftigten für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, dass die Beschäftigten ohne Arbeitszeitänderung erhalten hätten. In diesem Fall sind die Beschäftigten zu einer dementsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.
- c) Bei einer Änderung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß Unterabsatz a) sind von dieser Regelung Beschäftigte mit Teilzeitarbeit ausgenommen, deren einzelvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.
- (2) Arbeitgeber können mit Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung abschließen, in der eine, abweichend von der gemäß § 9 Absatz 1 Buchstabe a) Satz 1 geregelten tariflichen Vollarbeitszeit, höhere Vollarbeitszeit (bis zu maximal 48 Stunden/Woche) vereinbart wird. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit haben die Beschäftigten Anspruch auf eine dementsprechende Entlohnung gemäß Vergütungstarifvertrag PATT.

Bei einer vereinbarten Erhöhung von mehr als 40 Stunden kann die vereinbarte Arbeitszeit auf Wunsch der Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

§ 9b Besondere Formen der Arbeit – Wechselschicht, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.

Anmerkung zur Definition des Wechselschichtdienstes:

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 4 Ziffer 4.3 Vergütungstarifvertrag setzt voraus, dass Beschäftigten kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder kraft Direktionsrechts dauerhaft diese Art der Tätigkeit zugewiesen wurde und diese nach dem Schichtplan dauerhaft (nicht nur gelegentlich, sondern mindestens für 10 aufeinanderfolgende Wochen) nach dem Schichtplan (Dienstplan) in allen Schichten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt werden; Bereitschaftsdienst reicht nicht aus.

- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Anmerkung zur Definition der Schichtarbeit:

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Beschäftigten müssen spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder ggf. in die Nachtschicht) wechseln. Ständige Schichtarbeit gemäß § 4 Ziffer 4.2 Vergütungstarifvertrag setzt voraus, dass Beschäftigten kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder kraft Direktionsrechts dauerhaft diese Art der Tätigkeit zugewiesen wurde und diese nach dem Schichtplan dauerhaft (nicht nur gelegentlich, sondern mindestens für 10 aufeinanderfolgende Wochen) in mindestens zwei Schichtarten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt werden.

- (3) Kurzpausenregelung: In Betrieben mit Wechselschichtarbeit und/oder Schichtarbeit kann die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Kurzpausen müssen innerhalb der Arbeitszeit liegen.
- (4) Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (5) Rufbereitschaft leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (6) Arbeitsbereitschaft leisten die Beschäftigten, die an ihrer Arbeitsstelle anwesend sind und sich dort dafür bereithalten, ihre Arbeit aufzunehmen (wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung).
- (7) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf durchschnittlich 48 Stunden in der Woche und über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- (8) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 10 Stunden hinaus auf bis zu insgesamt 16 Stunden täglich verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird.

- (9) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann dabei die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (10) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 9 Satz 1 dieser Vereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2a in Verbindung mit Absatz 7 ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden.
- (11) Die tägliche Höchstarbeitszeit kann in Einrichtungen, die in der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen tätig sind, auf bis zu maximal 12 Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat bzw. binnen 4 Wochen werktäglich 8 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden.

Protokollnotiz:

In Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen können bei Auslastungsschwankungen besondere Auslastungsbedingte Arbeitszeitregelungen angewandt werden. Diese gelten ausschließlich für Beschäftigte, mit denen entsprechende einzelvertragliche Regelungen vereinbart sind.

(12) Sonderregelung Rettungsdienst/KV-Dienste/Krankentransport (ab 01.01.2025):

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 12 Stunden täglich und durchschnittlich bis zu 40 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn in diese regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft fällt. Die Arbeitszeitwertung und -abgeltung erfolgt gemäß § 5a Vergütungstarifvertrag PATT.

§ 9c Kurzarbeit

- (1) Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen eingeführt werden, ohne dass es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf.
- (2) Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen und die Zustimmung zu erteilen, sofern der Antrag nicht offensichtliche Mängel aufweist.
- (3) Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien zu diesen Regelungen nicht einigen können, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) Um den Arbeitszeiteinsatz nach den betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung von individuellen Interessen der Beschäftigten gestalten zu können, können vom Arbeitgeber Arbeitszeitkonten geführt werden. Das Nähere kann in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

- (2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im gesamten Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 9 Absatz 1 Buchstabe b) festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelte Zuschläge aus dem Vergütungstarifvertrag übertragen werden.
- (4) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, welche innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleiches gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten vorzusehen.
- (5) Wird vom Arbeitgeber ein genehmigter Freizeitausgleich widerrufen, so wird die Arbeitszeit für den Zeitraum des genehmigten Freizeitausgleiches mit dem Überstundenentgelt gemäß Vergütungstarifvertrag bewertet.
- (6) Der Arbeitgeber kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Es ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber den Beginn der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, sind die Beschäftigten verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Kalendertag das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich bescheinigen zu lassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer früher zu verlangen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so sind die Beschäftigten verpflichtet, dies sofort mitzuteilen und das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer erneut ärztlich feststellen zu lassen.
- (3) Findet ein elektronisches Meldeverfahren gemäß § 109 SGB IV zwischen Arzt und Krankenkasse nicht statt, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 § 5 Absatz 1 Sätze 2 bis 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) Halten sich die Beschäftigten bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehren arbeitsunfähige, erkrankte Beschäftigte in das Inland zurück, sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 12 Freistellung

- (1) Die Beschäftigten dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt.

- (2) Die Beschäftigten sind am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen, es sei denn, betriebliche Verhältnisse lassen dies nicht zu. Den Beschäftigten ist dann ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.
- (3) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß Vergütungstabellen des Vergütungstarifvertrages im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- | | |
|---|--------------------------------------|
| a) eigene Heirat/eingetragene Lebenspartnerschaft: | 1 Arbeitstag |
| b) Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin: | 1 Arbeitstag |
| c) Todesfälle von Eltern, Ehegatten, Lebensgefährten, Kindern: | 2 Arbeitstage |
| d) 10-, 20-, 30- und 40- jährige Betriebszugehörigkeit: | 1 Arbeitstag |
| e) Umzug aus betrieblichen Gründen: | 1 Arbeitstag |
| f) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haushalt lebt: | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn die Beschäftigten deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit zur Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- | | |
|---|--|
| g) Organisation der bedarfsgerechten Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit im Sinne des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG): | bis zu 10 Arbeitstage je pflegebedürftigen Angehörigen |
|---|--|

Protokollnotiz:

Die Arbeitgeber werden auf die Nutzung der vom PATT zur Verfügung gestellten Handlungsempfehlung zum Verfahren im Umgang mit gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Pflegezeit hingewiesen.

- | | |
|--|----------------------|
| h) in sonstigen dringenden Fällen mit Zustimmung des Arbeitgebers: | bis zu 2 Arbeitstage |
|--|----------------------|
- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für Tätigkeiten in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

- (5) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen der Bundes-, Landes- oder Bezirksvorstände ist den gewählten Vertretern der vertragschließenden Gewerkschaft auf Anforderung Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 13 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag anwendet, in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) Ausbildungszeiten bei demselben Arbeitgeber/Ausbildenden werden voll auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Ausbildungszeiten sind die Zeiten, die im Rahmen des Ausbildungstarifvertrages zurückgelegt worden sind.

§ 14 Entgelt

- (1) Die Beschäftigten erhalten für ihre Tätigkeit ein Entgelt nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages.
- (2) Bei einer von § 9 Absatz 1 abweichend vereinbarten geringeren Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten den Teil des Entgeltes, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit entspricht.
- (3) Das Entgelt ist jeweils spätestens am 5. des Folgemonats fällig. Es wird bargeldlos ausgezahlt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ein entsprechendes Konto bei einem Geldinstitut im Inland einzurichten und dem Arbeitgeber die jeweils aktuelle Kontoverbindung unaufgefordert mitzuteilen.
- (4) Variable zeitabhängige Bestandteile des Entgeltes gemäß dem Vergütungstarifvertrag kommen spätestens im übernächsten Monat - nach Entstehung der Anspruchsvoraussetzungen - zur Auszahlung.

§ 14a Sterbegeld

- (1) Beim Tod eines Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis zum Todeszeitpunkt nicht geruht und beim selben Arbeitgeber mindestens 5 Jahre lang bestanden hat, wird dem Ehepartner oder dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.
- (2) Das Sterbegeld beträgt 1 Bruttomonatsgehalt gemäß § 14 Rahmentarifvertrag.
- (3) Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.

- (2) Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung gemäß § 9 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (medizinische Vorsorge und Rehabilitation). Satz 1 gilt entsprechend bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Es gelten die Anzeige- und Nachweispflichten gemäß § 9 Absatz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage der dort genannten Bescheinigungen.
- (3) a) Zum Arbeitsentgelt gemäß § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz, das den Beschäftigten während ihrer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit nach Absatz 1 fortzuzahlen ist, gehören das jeweils einschlägige Tabellenentgelt gemäß Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag PATT zuzüglich eventuell gewährter Zulagen. Die Fortzahlung aller im Arbeitsunfähigkeitszeitraum anfallenden tariflichen Zuschläge bleiben bei der Entgeltfortzahlung außer Betracht. Abweichend von Satz 2 enthält die Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall in Folge eines Arbeits- oder Wegeunfalles auch die tariflich anfallenden Zuschläge (außer Überstundenzuschläge) im Arbeitsunfähigkeitszeitraum.
b) Werden die Beschäftigten infolge derselben Krankheit nach Absatz 1 erneut arbeitsunfähig, haben sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 16 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Können die Beschäftigten aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen Verdienstaufschub beanspruchen, gilt § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz entsprechend.

§ 17 Urlaub

- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Als Urlaubsentgelt wird das arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsentgelt einschließlich der regelmäßig gezahlten Vergütungen zu Grunde gelegt.
- (2) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten seit der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Beschäftigten vorher aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.
- (3) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch der Beschäftigten in Teilen genommen werden; dabei kann ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die Beschäftigten mindestens für 3 Wochen von der Arbeit befreit sind.
- (4) Die zeitliche Lage desurlaubes kann für einzelne Betriebsteile oder Beschäftigte durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.
- (5) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während desurlaubes gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 17a Höhe des Urlaubsanspruchs

- (1) Der Urlaubsanspruch setzt sich bei einer 5-Tage-Woche aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen (ggf. dem Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX in Höhe von 5 Tagen) und einem tarifvertraglichen Mehrurlaub ab 01.01.2025 von 9 Tagen zusammen (Erholungsurlaub).
- (2) Die Beschäftigten haben zusätzlich in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Treueurlaub, der sich in Abhängigkeit von der zurückgelegten Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber ergibt. Die Dauer des Treueurlaubes beträgt, bezogen auf eine 5-Tage-Woche:
 - a) nach 3 vollendeten Jahren Beschäftigungszeit: 1 Tag (somit gesamt 30 Tage Urlaubsanspruch*)
 - b) nach 8 vollendeten Jahren Beschäftigungszeit: 2 Tage (somit gesamt 31 Tage Urlaubsanspruch*).

* und ggf. dem Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX für Schwerbehinderte

- (3) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 9b Absatz 1 leisten, erhalten pro Kalenderjahr 2 Tage Zusatzurlaub. Für Beschäftigte in Teilzeit bemisst sich der Anspruch bei einer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit unter 20 Stunden/Woche auf 1 Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr.
 - a) Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 15 dieses Rahmentarifvertrages unschädlich.
 - b) §§ 17, 17a und 17b finden mit Ausnahme des Absatzes 7 für den Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit Anwendung.
- (4) Die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich des Treueurlaubes nach Absatz 2 und Zusatzurlaubs nach Absatz 3 verringert sich mit Ausnahme des Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, um ein Zwölftel.

Anmerkung: für eine Zwölftelung des gesetzlichen Urlaubsanspruches nach BUrlG bedarf es einer gesetzlichen Grundlage wie z. B. in § 17 BEEG ohne Teilzeitarbeit, § 4 und § 10 ArbPISchG oder § 4 Absatz 4 PflegeZG; aufgrund des Fehlens einer gesetzlichen Ermächtigung darf keine Zwölftelung bei Bezug einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen.

- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch nach den Absätzen 1 bis 3 ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; § 5 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unberührt; dies gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.
- (6) Scheiden die Beschäftigten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Erreichen der Regelaltersgrenze nach den Vorschriften des SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch nach den Absätzen 1 bis 3 sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, so besteht der volle Urlaubsanspruch nach den Absätzen 1 bis 3. Dies gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.

- (7) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Kalenderjahres auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht bzw. vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Kalenderjahr um 1/260 des Urlaubsanspruchs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubes ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

§ 17b Inanspruchnahme von Urlaub, Anrechnung, Übertragung, Verfall

- (1) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten.
- (2) Genommener Urlaub wird zuerst auf die gesetzlichen Urlaubsansprüche angerechnet.
- (3) Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten.
- (4) Kann der Urlaub wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraumes (Absatz 3) angetreten werden, bestehen nur die gesetzlichen Urlaubsansprüche nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und ggf. nach § 208 SGB IX weitere 12 Monate nach Ablauf des Übertragungszeitraumes fort, bevor diese verfallen.
- (5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Urlaubsabgeltung nur für zum Beendigungszeitpunkt nicht genommene und nicht verfallene Ansprüche auf gesetzlichen Urlaub.
- (6) Erkranken die Beschäftigten während desurlaubes und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankentage, an denen die Beschäftigten arbeitsunfähig waren, auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (7) Die Beschäftigten haben sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubes oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubes wird erneut vereinbart.

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- (2)
 - a) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
 - b) Die Kündigungsfrist beträgt sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte,
 - aa) 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis gemäß § 13 zwei Jahre besteht;
 - bb) 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis gemäß § 13 fünf Jahre oder länger besteht.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

- (4) Befristete Arbeitsverhältnisse können auch während der Laufzeit der Befristung von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist bemisst sich nach den Absätzen 1 und 2.
- (5) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente nach den Vorschriften des SGB VI vollendet haben.
- (7) a) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.
- b) Beginnt die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- c) Erhalten die Beschäftigten nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente, so endet das Arbeitsverhältnis nicht, sondern ruht mit allen Rechten und Pflichten für die Dauer der Befristung.
- d) Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihren bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigten innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (8) Das Arbeitsverhältnis kann durch Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.

§ 19 Schlichtung von Streitigkeiten

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

§ 19a Ersatz von Betriebsvereinbarungen

- (1) In Unternehmen, die über keinen Betriebsrat verfügen, kann eine nach diesem Tarifvertrag vorgesehene Betriebsvereinbarung durch eine Arbeitgeberentscheidung ersetzt werden.
- (2) Eine die Betriebsvereinbarung nach diesem Tarifvertrag ersetzende Arbeitgeberentscheidung ist den vertragsschließenden Parteien unverzüglich in Textform vorzulegen. Die vertragsschließenden Parteien können der Arbeitgeberentscheidung innerhalb von zwei Wochen ab Eingang widersprechen. Bei nicht fristgerechtem Widerspruch gilt die Zustimmung als erteilt.
- (3) Im Fall des Widerspruchs durch eine der vertragsschließenden Parteien ist die Arbeitgeberentscheidung unwirksam.

§ 20 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nichts bestimmt ist.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- (3) Die Ausschlussfrist nach Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG). Die Ausschlussfrist gilt ebenso nicht für Ansprüche, die aus einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren.

§ 21 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2026 gekündigt werden, soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.
- (2) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke so weit wie möglich erreicht werden.

Erfurt, 27. Juni 2024

PARITÄTischer Arbeitgeberverband PATT e. V.

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Vergütungstarifvertrag

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.

Juri-Gagarin-Ring 96 - 98

99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)

Pelkovenstraße 51

80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Vergütungstarifvertrag

vom 08.12.2003, letztmalig geändert am 27.06.2024 geschlossen¹:

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	26
§ 2 Vergütungsordnung	26
§ 3 Betriebliche Altersvorsorge	26
§ 4 Zuschläge und Zulagen	27
§ 4a 40-Stunden-Bonus	28
§ 5 Bereitschaftsdienst	29
§ 5a Sonderregelung für Rettungsdienst/KV-Dienste/ Krankentransport (ab 01.01.2025)	29
§ 6 Zulagen und Prämien	29
§ 6a Jubiläumszuwendungen	30
§ 7 Zielvereinbarungen	30
§ 8 Vergütungsgruppenjahre	31
§ 9 Besitzstandsregelung und Überforderungsklausel	32
§ 10 Schlichtung von Streitigkeiten	33
§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit	33
Anlage 1 - Vergütungsgruppeneinteilung	34
Anlage 2 - Vergütungstabellen	37

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich: für den Freistaat Thüringen, den Freistaat Sachsen und das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern.
 - b) persönlich: für alle Beschäftigten, die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (2) Ausgenommen sind:
 - a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind (z. B. Chefärzte)
 - b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Qualifizierung sowie Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Schüler in der Krankenpflege, Ärzte im Praktikum, Auszubildende, Dual Studierende, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten; Teilnehmende im Freiwilligendienst;
 - c) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beschäftigt sind (kurzfristige Beschäftigung);
 - d) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen;
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen.

§ 2 Vergütungsordnung

- (1) Die Vergütung besteht aus einer Grundvergütung (Jahresgehalt) und ist in 12 Monatsgehältern auszuzahlen (Anlage 2).
- (2) Zu den einzelnen Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppeneinteilung (Anlage 1) ist ein Oberbegriff formuliert. Diesem Oberbegriff sind Berufsgruppen zugeordnet. Die genannten Beispiele gelten als Richtbeispiele; sie begründen nur in Verbindung mit den Gruppenmerkmalen einen Anspruch auf entsprechende Eingruppierung.

Die Eingruppierung richtet sich nach der vertraglich vereinbarten Tätigkeit. Handelt es sich um mehrere Tätigkeiten, richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit (derjenigen Tätigkeit, die mindestens die Hälfte (50 Prozent) aller Tätigkeiten ausmacht).
- (3) Zur Berechnung des Entgeltes für eine Arbeitsstunde wird das nach Absatz 1 festgelegte Grundgehalt (Monatsgehalt-Beschäftigten-Brutto, 12 Monate) durch die monatlichen Arbeitsstunden in Höhe von 165,22 Stunden und bei Teilzeitregelung anteilmäßig geteilt. Bei der Berechnung des Entgeltes je Arbeitsstunde werden Einmalzahlungen nicht berücksichtigt.

§ 3 Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist Gegenstand eines eigenständigen Tarifvertrages zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung (TV bAV).

§ 4 Zuschläge und Zulagen

4.1 Zeitzuschläge

- (1) Die Beschäftigten erhalten neben ihrer Vergütung (§ 2) Zeitzuschläge. Sie betragen von a) bis d) je vergüteter Stunde auf Basis des Tabellenentgeltes (Anlage 2):
 - a) für Überstunden 25 v. H.
 - b) für Arbeit an Sonntagen 35 v. H.
 - c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 35 v. H.
 - d) für Nachtarbeit 25 v. H.
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) und c) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
- (3) Sämtliche Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 können dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- (4) Die Höhe der Zuschläge für die Arbeit an Sonntagen, an gesetzlichen Feiertagen und für Nachtarbeit kann durch Betriebsvereinbarung, auch in Form einer Pauschale festgelegt werden.

4.2 Schichtzulage

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit im Sinne des § 9b Absatz 2 Rahmentarifvertrag leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 100 EURO brutto monatlich, bezogen auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach § 9 Absatz 1 Buchstabe a) Rahmentarifvertrag. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Bei Vereinbarung einer erhöhten Vollarbeitszeit gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag wird die Schichtzulage nicht angehoben.

Voraussetzung ist ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mind. 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat. Die zu leistenden Schichten müssen eine tägliche Zeitspanne von mindestens 13 Stunden umfassen.

4.3 Wechselschichtzulage

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit im Sinne des § 9b Absatz 1 Rahmentarifvertrag leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von 200 EURO brutto monatlich, bezogen auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach § 9 Absatz 1 Buchstabe a) Rahmentarifvertrag. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Bei Vereinbarung einer erhöhten Vollarbeitszeit gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag wird die Wechselschichtzulage nicht angehoben. Die Zahlung der Wechselschichtzulage schließt die Zahlung der Schichtzulage für denselben Zeitraum aus.

4.4 Berufsgruppenzulagen

- (1) Beschäftigte in Pflegebetrieben, die unter den Anwendungsbereich der jeweils geltenden Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) fallen, erhalten eine Berufsgruppenzulage. Diese beträgt

a) für Hilfskräfte in der Pflege bzw. Pflegehilfskräfte 100,00 Euro brutto
(u. a. § 45b SGB XI)

b) für Pflegehilfskräfte mit Pflegehelferausbildung und/oder 100,00 Euro brutto
nach Vorlage entsprechender Erlaubnis nach
bundeslandspezifischen Erfordernissen

c) für Fachkräfte in der Pflege (nach SGB V und XI) 220,00 Euro brutto
monatlich, bezogen auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach
§ 9 Absatz 1 Rahmentarifvertrag.

(2) Beschäftigte in Rettungsdiensten, die eine Ausbildung zum Notfallsanitäter erworben
haben und als Notfallsanitäter tätig sind, erhalten eine Berufsgruppenzulage.

Diese beträgt 220,00 Euro brutto
monatlich bezogen auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis nach
§ 9 Absatz 1 Rahmentarifvertrag.

(3) Die Zulagen nach den Absätzen 1 und 2 erhöhen sich nicht, wenn eine
erhöhte Vollarbeitszeit gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag vereinbart ist.
Teilzeitbeschäftigte erhalten die Berufsgruppenzulagen anteilig entsprechend der
vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

4.5 Keine Teilnahme an allgemeinen Entgeltsteigerungen

Die in § 4 Ziffer 4.2 bis 4.4 aufgeführten Zulagen nehmen nicht an allgemeinen
Entgeltsteigerungen teil.

§ 4a 40-Stunden-Bonus

(1) a) Beschäftigte mit einer einzelvertraglich vereinbarten, erhöhten wöchentlichen
Vollarbeitszeit von mindestens 40 Stunden gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag,
erhalten zusätzlich zu ihrer Vergütung einen „40-Stunden-Bonus“.

b) Für Beschäftigte der Bereiche Rettungsdienst/KV-Dienst/Krankentransport gilt:

aa) Beschäftigte, mit denen mittels arbeitsvertraglicher Vereinbarung
gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag ab 01.01.2025 eine dauerhafte
regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche (ohne
Arbeitsbereitschaftsanteil) vereinbart wird, erhalten den 40-Stunden-Bonus
analog Absatz 1a).

bb) Beschäftigte, mit denen mittels arbeitsvertraglicher Vereinbarung
gemäß § 9a Absatz 2 Rahmentarifvertrag ab 01.01.2025 eine verlängerte
dauerhafte regelmäßige Arbeitszeit von 42 Stunden/Woche oder mehr (mit
Arbeitsbereitschaft) vereinbart wird, erhalten den 40-Stunden-Bonus ab
der 42. Stunde.

(2) Beschäftigte erhalten je nach Vergütungsgruppe (VG) folgende monatliche
Bonuszahlungen als Pauschale:

a) VG I - III: 50,00 Euro brutto

b) VG IV - VI: 75,00 Euro brutto

c) VG VII - XI: 100,00 Euro brutto

(3) Mit dem 40-Stunden-Bonus sind Anpassungen der Zulagen, die vom
Beschäftigungsumfang abhängen, abgegolten.

- (4) Der 40-Stunden-Bonus nimmt nicht an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

§ 5 Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienstzeiten gelten vollumfänglich als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung werden Bereitschaftsdienstzeiten inklusive der geleisteten Arbeit zu 50 % als tarifliche Arbeitszeit gewertet. Auf die nach Satz 2 gewertete tarifliche Arbeitszeit sind die Zuschlagszahlungen nach § 4 Ziffer 4.1 anzuwenden.

§ 5a Sonderregelung für Rettungsdienst/KV-Dienste/ Krankentransport (ab 01.01.2025)

Die durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Arbeitszeit nach § 9b Absatz 12 Rahmentarifvertrag ist ab 01.01.2025 mit dem Tabellenentgelt bis zu durchschnittlich 40 Stunden/Woche (bis 31.12.2024: 42 Stunden/Woche) abgegolten. Die Arbeitszeit inklusive des Arbeitsbereitschaftsdienstes wird ab 01.01.2025 mit dem Faktor 38/40 (bis 31.12.2024: mit dem Faktor 40/42) bewertet. Auf die nach Satz 1 gewertete tarifliche Arbeitszeit sind die Zuschlagszahlungen nach § 4 Ziffer 4.1 Vergütungstarifvertrag anzuwenden.

§ 6 Zulagen und Prämien

Zulagen und Prämien können nur in Höhe des dazu vom Unternehmen bereitgestellten Finanzvolumens gezahlt werden. Sie treten neben die bestehenden tarifvertraglichen Ansprüche und werden bei der Bewertung von Arbeitszeitkonten oder bei Zuschlägen nicht berücksichtigt.

Die in § 6 aufgeführten Zulagen nehmen nicht an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

6.1 Arbeitsmarktzulagen

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann den Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine Zulage in Höhe von bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten widerrufen werden. Die Zulage kann befristet werden.

6.2 Funktionszulagen

- (1) Übernehmen Beschäftigte eine gesetzlich vorgeschriebene Funktion/Aufgabe, ist ihnen eine Funktionszulage zu zahlen. Die Höhe ist innerbetrieblich zu regeln. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die Übernahme der Funktion/Aufgabe nicht bereits Bestandteil der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit und durch die Eingruppierung abgegolten ist. Die Übernahme der gesetzlich vorgeschriebenen Funktion/Aufgabe kann sich aus einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder Berufungsurkunde ergeben. Absatz 3 findet entsprechend Anwendung.
- (2) Übernehmen Beschäftigte eine zusätzliche Aufgabe oder Funktion, die nicht bereits von Absatz 1 umfasst ist, so kann der Arbeitgeber eine Funktionszulage gewähren. Diese wird unabhängig vom arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang gezahlt.
- (3) Die Funktionszulage wird für die Dauer der Übertragung der zusätzlichen Aufgabe oder Funktion gezahlt.

6.3 Leistungszulagen

- (1) Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Beschäftigten überdurchschnittliche Leistungen zusätzlich zu vergüten. Eine Vergütung erfolgt nach dem Abschluss von persönlichen Zielvereinbarungen.
- (2) Leistungszulagen werden über einen gewissen Zeitraum bei schriftlicher Vereinbarung von besonderen Zielen gezahlt, wobei die Höhe der Leistungszulage der einzelnen Beschäftigten bis zu 25 % ihrer monatlichen Vergütung gemäß Vergütungsgruppe und Beschäftigungszeit betragen darf. Leistungszulagen können für höchstens ein Jahr gewährt werden. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist die erneute Gewährung möglich.

6.4 Leistungsprämien

Leistungsprämien können bei Erreichen besonderer, schriftlich zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbarter Arbeits- und Leistungsziele oder bei Erreichen besonderer Arbeitsergebnisse einzelner oder mehrerer Beschäftigter eines definierten Arbeitsbereiches gewährt werden. Die Prämien werden grundsätzlich erst nach Erreichen des Zieles bzw. des besonderen Arbeitsergebnisses als Einmalzahlung geleistet.

§ 6a Jubiläumszuwendungen

- (1) Beschäftigte erhalten für folgende ununterbrochene Zeiten der Betriebszugehörigkeit nachstehende Jubiläumszuwendungen:

25 Jahre:	500,00 Euro brutto
30 Jahre:	1.000,00 Euro brutto
35 Jahre:	1.500,00 Euro brutto
40 Jahre:	2.000,00 Euro brutto

Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von unter 20 Stunden/Woche erhalten die Jubiläumszuwendungen anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Betriebszugehörigkeit ist die zurückgelegte ununterbrochene Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einschließlich der bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB anerkannten Zeiten der Berufsausübung.

- (2) Die Jubiläumszuwendungen treten neben die bestehenden tarifvertraglichen Ansprüche und werden bei der Bewertung von Arbeitszeitkonten oder bei Zuschlägen nicht berücksichtigt. Sie nehmen nicht an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.
- (3) Der einmalige Anspruch auf Jubiläumszuwendungen entsteht für alle Beschäftigten, die die ununterbrochenen Zeiten der Betriebszugehörigkeit gemäß Absatz 1 ab dem 01.01.2023 erfüllen. Die Jubiläumszuwendung wird mit dem Entgelt des Monats ausgezahlt, in den das Jubiläum fällt. Ein Anspruch auf Jubiläumszuwendungen für die Erfüllung ununterbrochener Zeiten der Betriebszugehörigkeit vor dem 01.01.2023 ist ausgeschlossen.

§ 7 Zielvereinbarungen

Beschäftigte und Arbeitgeber können Zielvereinbarungen abschließen. Diese sind Grundlage für Leistungszulagen und können Grundlage für Leistungsprämien sein. Zielvereinbarungen sollen folgenden Mindestregelungsgehalt haben:

- Geltungsbereich
- Bezeichnung des besonderen Zieles
- Benennung der Leistungskriterien/Zielvorgaben
- Bewertungs- und Abrechnungsregelungen
- Laufzeit
- Höhe und Zahlungsbedingungen der Leistungszulage bzw. der Leistungsprämie

§ 8 Vergütungsgruppenjahre

- (1) Vergütungsgruppenjahre nach Anlage 2 (Vergütungstabelle) sind die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegten Zeiten in der entsprechenden Vergütungsgruppe einschließlich der bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB anerkannten Zeiten der Berufsausübung.
- (2) Zeiten, die bei anderen Arbeitgebern, insbesondere in gleichwertigen Tätigkeiten, oder in einer anderen Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden sind, können bei der Einstufung angemessen berücksichtigt werden. Bei einer Höhergruppierung erfolgt die Einstufung mindestens in der Stufe, die dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Vergütungsgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Die Beschäftigten erhalten von Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Vergütungsgruppe.

Protokollnotiz Notfallsanitäter:

In Abweichung von § 8 Absatz 2 Sätze 1 und 2 werden die Beschäftigten bei der Höhergruppierung vom Rettungsassistenten zum Notfallsanitäter der in der bisherigen Vergütungsgruppe erreichten Stufe zugeordnet. Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

Protokollnotiz Rettungsassistent:

Ab 01.01.2023 erfolgt eine stufengleiche Umgruppierung von VG IV in VG III. Es erfolgt ein Einsatz als Rettungsassistent mit einer dynamischen Besitzstandszulage (Differenz von VG IV in VG III), die bei künftigen Lohnerrhöhungen abgeschmolzen wird.

- (3) Elternzeit, nach Berechnung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), wird für die Dauer von maximal 12 Monaten pro Kind auf die zurückgelegten Zeiten nach § 8 Absatz 1 (Stufenlaufzeit) angerechnet. Dies gilt nicht für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Protokollnotiz:

Diese Regelung gilt erstmals für Anträge auf Elternzeit, die ab 01.01.2025 beginnen.

- (4) Außer im Fall des Absatz 3 wird die Stufenlaufzeit nur in folgenden Fällen unterbrochen:
 - a) für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, ab der 40. Woche und für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 15 Rahmentarifvertrag besteht; davon ausgenommen ist die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalles,
 - b) für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen einer Erwerbsminderungsrente,
 - c) für Zeiten einer sonstigen Unterbrechung der Tätigkeit ab Beginn der Unterbrechung und bis zu deren Ende; nicht erfasst sind hiervon Zeiten der Beschäftigungsverbote nach Mutterschutzgesetz und Zeiten, für die Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäß § 17 Rahmentarifvertrag besteht und

- d) für Pflegezeiten ab dem 13. Monat; das bedeutet, dass einmalig 12 Monate auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

§ 9 Besitzstandsregelung und Überforderungsklausel

Protokollnotiz:

Bei Inanspruchnahme der Übergangsregelungen des § 9 Vergütungstarifvertrag kommen die nachstehenden Bestimmungen für die PATT-Mitgliedsunternehmen zur Anwendung.

Die Beschäftigten gemäß § 1 des Rahmen-/Vergütungstarifvertrages werden so in den PATT-Tarifvertrag übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich des PATT-Tarifvertrages tätig waren, nach diesem Vergütungstarifvertrag eingruppiert und eingestuft worden wären (Zeiten, die bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB anerkannt worden sind, werden bei der Neueinstufung berücksichtigt).

9.1 Besitzstandsregelung

- (1) Soweit sich aus der Anwendung des PATT-Tarifvertrages ein niedrigeres Entgelt als nach den für die jeweiligen Beschäftigten zum Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Unternehmen/im Unternehmensteil angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird eine monatliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages gezahlt (Besitzstand).
- (2) Die monatliche Ausgleichszulage wird als Differenzbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet.
- (3) Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich ggf. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld/Sonderzahlung und weiterer regelmäßig gewährter Zulagen.
- (4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens des PATT-Tarifvertrages zustehenden Monatsgehaltes ggf. zuzüglich der Jahressonderzahlung und regelmäßig gewährten Zulagen gemäß § 4 Ziffern 4.2, 4.3, 4.4, § 4a und § 6 des Vergütungstarifvertrages.
- (5) Ruht das Arbeitsverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob die Beschäftigten im Monat vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wiederaufgenommen hätten.
- (6) Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens des PATT-Tarifvertrages die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten, reduziert sich ihre Ausgleichszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Ausgleichszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Ausgleichszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Beschäftigte, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten des PATT-Tarifvertrages befristet verändert ist.
- (7) Die Ausgleichszulage wird so lange gezahlt, bis sie durch Höhergruppierungen, Stufensteigerungen und Tarifsteigerungen aufgezehrt wird.

9.2 Überforderungsklausel

Soweit sich aus der Anwendung des PATT-Tarifvertrages ein höheres Entgelt als nach den für die jeweiligen Beschäftigten zum Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Unternehmen/im Unternehmensteil angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird das Gehalt nach folgendem Verfahren schrittweise angepasst:

Im 1. Jahr erhalten die Beschäftigten zusätzlich zu ihrem bisherigen Monatsentgelt 1/3 des Differenzbetrages* ausgezahlt.

Im 2. Jahr erhalten die Beschäftigten zusätzlich zum letzten Monatsentgelt des 1. Jahres die Hälfte des Differenzbetrages* ausgezahlt.

Im 3. Jahr wird das volle Monatsentgelt ausgezahlt.

Bereits im 1. Jahr kann das volle Monatsentgelt nach Vergütungstarifvertrag gezahlt werden.

*Berechnung des Differenzbetrages nach § 9 Ziffer 9.1

§ 10 Schlichtung von Streitigkeiten

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2026 gekündigt werden, soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.

Dieser Tarifvertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke so weit wie möglich erreicht werden.

Erfurt, 27. Juni 2024

**PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.**

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Anlage 1 - Vergütungsgruppeneinteilung

ab 01.01.2025

Vergütungsgruppen	Merkmal	Richtbeispiele/Tätigkeiten (Insbesondere)
I.	Beschäftigte mit sehr einfacher Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist und die bereits nach kurzer Einarbeitung ausgeübt werden kann	• Hauswirtschaftsgehilfe • Küchenhilfe • angelernte Hilfskraft • technische Hilfskraft • Reinigungskraft • Fahrer
II.	Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert und nach einer Einarbeitung ausgeübt werden kann	• Hausmeister • Assistenzkraft in der Betreuung (§ 43 SGB XI) • Hauswirtschaftler • Assistenzkraft (SGB IX) • Pferdewirt
III.	wie Vergütungsgruppe II., aber mit höheren Anforderungen	wie II., zusätzlich: • Rettungssanitäter • Hilfskraft in der Pflege bzw. Pflegehilfskraft (u. a. § 45b SGB XI) • Mitarbeiter in der Verwaltung • Hausmeister • Koch
IV.	Beschäftigte, die schwierige Arbeiten mit Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit verantwortlich wahrnehmen	• Sachbearbeiter in der Verwaltung • Pflegehilfskraft mit Pflegehelferausbildung und/oder nach Vorlage entsprechender Erlaubnis nach bundeslandspezifischen Erfordernissen • Küchenleiter (je nach Größe) • Schulbegleiter, Integrationshelfer • Hausmeister • Betreuer • Rettungsassistent (Protokollnotiz § 8 Vergütungstarifvertrag PATT) • Ausbilder Erste Hilfe • Assistenzkraft in Kindertagesstätten gemäß jeweiligem Landesrecht

Vergütungs- gruppen	Merkmal	Richtbeispiele/Tätigkeiten (Insbesondere)
V.	wie Vergütungsgruppe IV., aber mit höheren fachlichen Anforderungen Voraussetzung: in der Regel Berufsausbildung mit Meisterabschluss oder mit einem staatlich anerkannten Berufsabschluss oder mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation	wie IV., zusätzlich: - Fachkraft in der Pflege (nach SGB V und XI) - Fachkraft in Kindertagesstätten gemäß jeweiligem Landesrecht - therapeutische Fachkraft - Fachkraft Förder- und Betreuungsbereich - Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) - qualifizierte Assistenzkraft (SGB IX) - Notfallsanitäter
VI.	Beschäftigte, die schwierige Arbeiten mit erhöhten Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit selbständig erledigen Voraussetzung: in der Regel Fachhochschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss, Berufserfahrung, Berufsfortbildung, Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet	- Sachbearbeiter in der Verwaltung - Fachkraft in der Jugendhilfe - Arbeitsvorbereiter in WfbM - Fachkraft in Kindertagesstätten - Referent - Fachkraft in der Betreuung - Fachkraft in der Pflege - pädagogische Mitarbeiter - Frühförderungsstelle - qualifizierte Assistenzkraft (SGB IX) - Fachkraft Beratung (z. B. in einer Beratungsstelle) - Hausmutter/Hausvater - Fachkraft Sozialdienst in WfbM - Lehrkraft - Rettungsdienstleiter/ Rettungswachenleiter (je nach Größe) - Einrichtungsleiter (je nach Größe) - Praxisanleiter in der Ausbildung - Küchenleiter (je nach Größe) - Verwaltungsleiter (je nach Größe) (Wohn-)Bereichsleiter (je nach Größe) - Pflegedienstleiter (je nach Größe) - Stationsleiter (je nach Größe)
VII.	wie Vergütungsgruppe VI., aber mit höheren fachlichen Anforderungen (spezifische Fachkenntnisse)	wie VI., zusätzlich: - Therapeut in der Suchthilfe - Fachkraft in der Suchthilfe - Einrichtungsleiter (je nach Größe) - Fachkraft in der Jugendhilfe

Vergütungsgruppen	Merkmal	Richtbeispiele/Tätigkeiten (Insbesondere)
VIII.	Beschäftigte, die schwierige Arbeiten mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit mit hoher Verantwortlichkeit selbständig ausüben Voraussetzung: in der Regel Fachhochschul- oder Hochschulabschluss	• Pflegedienstleiter (je nach Größe) • Bereichsleiter (je nach Größe) • Einrichtungsleiter (je nach Größe) • Stationsleiter (je nach Größe) • Ausbildungsleiter • Verwaltungsleiter (je nach Größe) • Projektleiter • Psychologe/Psychologin • Lehrer mit Lehramtsbefähigung • Therapeut in der Suchthilfe • Referent • Therapeut
IX.	wie Vergütungsgruppe VIII., aber mit schwierigen Aufgaben, die komplexere Fachkenntnisse erfordern, die üblicherweise durch langjährige Erfahrung erworben werden (tätigkeitsspezifische Berufserfahrung)	wie VIII., zusätzlich: • Einrichtungsleiter (je nach Größe) • Verwaltungsleiter • Psychologe (therapeutische Tätigkeit) • Leiter (je nach Größe)
X.	wie Vergütungsgruppe IX., sich aber erheblich aus ihr hervorhebt Voraussetzung: in der Regel Hochschulabschluss	• Einrichtungsleiter (je nach Größe) • Arzt
XI.	wie Vergütungsgruppe X., sich aber erheblich aus ihr hervorhebt Voraussetzung: in der Regel Hochschulabschluss	• Leiter (je nach Größe)

Protokollnotiz: Größenverhältnisse „Leiter-Tätigkeiten“:

Die Bemessungsgrundlage für die Einordnung der jeweiligen Leiter-Richtbeispiele ist nicht anhand absoluter Zahlenrichtwerte, sondern nach der trägerspezifischen Organisation und der in dem jeweiligen Arbeitsgebiet vorherrschenden Größenverhältnisse vorzunehmen (relative Größe).

Die Mitgliedsunternehmen legen die Größeneinteilung für ihre Einrichtungen in den entsprechenden Tätigkeitsbereichen je nach dem dort vorhandenen Einrichtungsspektrum selbständig und transparent fest, die Eingruppierung der jeweiligen Leitertätigkeiten erfolgt dementsprechend.

Anlage 2 - Vergütungstabellen

Vergütungstabellen 2025

Jahresgehalt (Grundvergütung)

gültig ab 01.01.2025

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden (38 Wochenarbeitsstunden)

Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro (12 Monate)

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen					
		1	2	3	4	5	6
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 20. Vergütungs- gruppen- jahres
I		27.241,20	28.324,80	30.025,80	30.781,80	31.550,40	32.344,20
II		30.051,00	31.273,20	33.150,60	33.982,20	34.813,80	35.695,80
III		31.890,60	33.163,20	35.141,40	38.619,00	40.572,00	42.487,20
IV		35.267,40	36.716,40	38.934,00	42.802,20	44.944,20	47.098,80
V		39.501,00	41.101,20	43.558,20	47.930,40	50.324,40	52.743,60
VI		43.759,80	45.486,00	48.220,20	53.033,40	55.666,80	58.350,60
VII		48.081,60	50.022,00	53.020,80	58.300,20	61.236,00	64.121,40
VIII		51.521,40	53.562,60	56.775,60	62.470,80	65.633,40	68.720,40
IX		56.674,80	58.892,40	62.458,20	68.720,40	72.185,40	75.600,00
X		61.840,80	64.272,60	68.140,80	74.982,60	78.712,20	82.492,20
XI		74.163,60	77.112,00	81.748,80	89.926,20	94.449,60	98.922,60

Monatsgehalt (Grundvergütung)

gültig ab 01.01.2025

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden (38 Wochenarbeitsstunden)

Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen				
		1	2	3	4	5
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres
I		2.270,10	2.360,40	2.502,15	2.565,15	2.629,20
II		2.504,25	2.606,10	2.762,55	2.831,85	2.901,15
III		2.657,55	2.763,60	2.928,45	3.218,25	3.381,00
IV		2.938,95	3.059,70	3.244,50	3.566,85	3.745,35
V		3.291,75	3.425,10	3.629,85	3.994,20	4.193,70
VI		3.646,65	3.790,50	4.018,35	4.419,45	4.638,90
VII		4.006,80	4.168,50	4.418,40	4.858,35	5.103,00
VIII		4.293,45	4.463,55	4.731,30	5.205,90	5.469,45
IX		4.722,90	4.907,70	5.204,85	5.726,70	6.015,45
X		5.153,40	5.356,05	5.678,40	6.248,55	6.559,35
XI		6.180,30	6.426,00	6.812,40	7.493,85	7.870,80

Beschäftigte in Pflegebetrieben, die unter den Anwendungsbereich der jeweils geltenden Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) fallen, sowie Notfallsanitäter erhalten zusätzlich zum Tabellenentgelt gemäß § 4 Ziffer 4.4 Vergütungstarifvertrag eine Berufsgruppenzulage.

Stundengehalt

gültig ab 01.01.2025

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden (38 Wochenarbeitsstunden)

Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen				
		1	2	3	4	5
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres
I		13,74	14,29	15,14	15,53	15,91
II		15,16	15,77	16,72	17,14	17,56
III		16,08	16,73	17,72	19,48	20,46
IV		17,79	18,52	19,64	21,59	22,67
V		19,92	20,73	21,97	24,17	25,38
VI		22,07	22,94	24,32	26,75	28,08
VII		24,25	25,23	26,74	29,40	30,89
VIII		25,99	27,02	28,64	31,51	33,10
IX		28,58	29,70	31,50	34,66	36,41
X		31,19	32,42	34,37	37,82	39,70
XI		37,41	38,89	41,23	45,36	47,64

Vergütungstabellen 2026

Jahresgehalt (Grundvergütung)

gültig ab 01.01.2026

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden
Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro (12 Monate)

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen				
		1	2	3	4	5
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres
I		28.194,64	29.316,17	31.076,70	31.859,16	32.654,66
II		31.102,79	32.367,76	34.310,87	35.171,58	36.032,28
III		33.006,77	34.323,91	36.371,35	39.970,67	41.992,02
IV		36.501,76	38.001,47	40.296,69	44.300,28	46.517,25
V		40.883,54	42.539,74	45.082,74	49.607,96	52.085,75
VI		45.291,39	47.078,01	49.907,91	54.889,57	57.615,14
VII		49.764,46	51.772,77	54.876,53	60.340,71	63.379,26
VIII		53.324,65	55.437,29	58.762,75	64.657,28	67.930,57
IX		58.658,42	60.953,63	64.644,24	71.125,61	74.711,89
X		64.005,23	66.522,14	70.525,73	77.606,99	81.467,13
XI		76.759,33	79.810,92	84.610,01	93.073,62	97.755,34

Monatsgehalt (Grundvergütung)

gültig ab 01.01.2026

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden

Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen				
		1	2	3	4	5
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres
I		2.349,55	2.443,01	2.589,73	2.654,93	2.721,22
II		2.591,90	2.697,31	2.859,24	2.930,96	3.002,69
III		2.750,56	2.860,33	3.030,95	3.330,89	3.499,34
IV		3.041,81	3.166,79	3.358,06	3.691,69	3.876,44
V		3.406,96	3.544,98	3.756,89	4.134,00	4.340,48
VI		3.774,28	3.923,17	4.158,99	4.574,13	4.801,26
VII		4.147,04	4.314,40	4.573,04	5.028,39	5.281,61
VIII		4.443,72	4.619,77	4.896,90	5.388,11	5.660,88
IX		4.888,20	5.079,47	5.387,02	5.927,13	6.225,99
X		5.333,77	5.543,51	5.877,14	6.467,25	6.788,93
XI		6.396,61	6.650,91	7.050,83	7.756,13	8.146,28

Beschäftigte in Pflegebetrieben, die unter den Anwendungsbereich der jeweils geltenden Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) fallen, sowie Notfallsanitäter erhalten zusätzlich zum Tabellenentgelt gemäß § 4 Ziffer 4.4 Vergütungstarifvertrag eine Berufsgruppenzulage.

Stundengehalt

gültig ab 01.01.2026

pro Monat: 165,22 Arbeitsstunden (38 Wochenarbeitsstunden)
Beschäftigtenbrutto - alle Angaben in Euro

Ver- gütungs- gruppen	Berufs- ein- stiegs- stufe	Erfahrungsstufen				
		1	2	3	4	5
			mit Beginn des 3. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 5. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 10. Vergütungs- gruppen- jahres	mit Beginn des 15. Vergütungs- gruppen- jahres
I		14,22	14,79	15,67	16,07	16,47
II		15,69	16,33	17,31	17,74	18,17
III		16,65	17,31	18,34	20,16	21,18
IV		18,41	19,17	20,32	22,34	23,46
V		20,62	21,46	22,74	25,02	26,27
VI		22,84	23,74	25,17	27,68	29,06
VII		25,10	26,11	27,68	30,43	31,97
VIII		26,90	27,96	29,64	32,61	34,26
IX		29,59	30,74	32,60	35,87	37,68
X		32,28	33,55	35,57	39,14	41,09
XI		38,71	40,25	42,67	46,94	49,30

Tarifvertrag Jahressonderzahlung

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.
Juri-Gagarin-Ring 96 - 98
99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstraße 51
80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Tarifvertrag Jahressonderzahlung

vom 29.04.2020, geändert am 27.06.2024, geschlossen¹:

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	46
§ 2 Anspruchsvoraussetzungen	46
§ 3 Höhe und Auszahlung.....	47
§ 4 Anspruchskürzungen.....	47
§ 5 Schlichtung von Streitigkeiten	47
§ 6 Inkrafttreten und Laufzeit	47

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags ist, dass
 - aa) für das Bundesland, in dem sich der Arbeitgeber befindet, ein PATT-Flächentarifvertrag zur Vergütung oder
 - bb) für den Arbeitgeber der PATT- Einführungstarifvertrag zur Vergütung Anwendung findet.
- b) persönlich: für alle Beschäftigten, Auszubildenden sowie Dual Studierenden im ausbildungs- oder praxisintegrierten Studium (nachfolgend insgesamt Auszubildende und Studierende genannt), die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis/Studienverhältnis stehen.

(2) Ausgenommen sind:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind (z. B. Chefärzte);
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Qualifizierung sowie Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Schüler in der Krankenpflege, Ärzte im Praktikum, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten; Teilnehmende im Freiwilligendienst;
- c) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beschäftigt sind (geringfügige Beschäftigung);
- d) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beschäftigt sind (kurzfristige Beschäftigung);
- e) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen;
- f) Beschäftigte, die Arbeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen.
- g) Auszubildende als Rettungssanitäter.

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Beschäftigte/Auszubildende/Studierende, die mindestens seit 6 Monaten ohne Unterbrechung im Unternehmen beschäftigt sind und am 1. November des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis/Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. November des jeweiligen Kalenderjahres gemäß § 18 Absatz 6 Rahmentarifvertrag mit Ablauf des Monats endet, in dem sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente nach den Vorschriften des SGB VI vollendet haben, haben abweichend von Absatz 1 einen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Dieser entsteht im letzten Beschäftigungsmonat vor Eintritt in die gesetzliche Regelaltersrente.

§ 3 Höhe und Auszahlung

- (1) Die Höhe der Jahressonderzahlung für Beschäftigte beträgt 50 % (ab 2026: 60 %) der Summe aus dem im November des Jahres zu zahlenden Tabellenentgelt und wird mit dem Novemberentgelt ausgezahlt.

Abweichend hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden, dass die Höhe der Jahressonderzahlung von 50 % (ab 2026: 60 %) aus einem abweichend vom im November zu zahlenden Tabellenentgelt berechnet wird, wobei alle übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrags unverändert gelten. Dabei kann die abweichende Berechnung nur aus dem Durchschnitt der Tabellenentgelte mehrerer Monate erfolgen.

Für Unternehmen, die über keinen Betriebsrat verfügen, gilt § 19a Rahmentarifvertrag. Unberücksichtigt bleiben jeweils das zusätzlich für Überstunden/Mehrarbeit, Zuschläge, Zulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien und das als 40-Stunden-Bonus gezahlte Entgelt.

- (2) Bei Auszubildenden und Studierenden beträgt die Jahressonderzahlung 50 % (ab 2026: 60 %) der Summe aus dem/der im November des Jahres zu zahlenden Ausbildungsentgelt gemäß Anlage zum Ausbildungstarifvertrag bzw. zu zahlenden Studienvergütung gemäß den Tarifverträgen für Dual Studierende des PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V. und wird mit dem Novemberentgelt ausgezahlt. Absatz 1 Sätze 2, 3 und 4 gelten entsprechend. Unberücksichtigt bleiben jeweils das zusätzlich für Überstunden/Mehrarbeit, Zuschläge, Zulagen und Leistungs- und Erfolgsprämien gezahlte Entgelt.

§ 4 Anspruchskürzungen

Der Anspruch verringert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat (= Zeitmonat à 30 Tage), in dem die Beschäftigten/Auszubildenden/Studierenden im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Tabellenentgelt/Ausbildungsvergütung/Studienvergütung oder deren Fortzahlung haben oder nicht beschäftigt waren. Dies gilt auch für den Anspruch auf Jahressonderzahlung für Beschäftigte gemäß § 2 Absatz 2.

§ 5 Schlichtung von Streitigkeiten

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

§ 6 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2026 gekündigt werden, soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.
- (2) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke so weit wie möglich erreicht werden.

Erfurt, 27. Juni 2024

**PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.**

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.

Juri-Gagarin-Ring 96 - 98

99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)

Pelkovenstraße 51

80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung

vom 30.06.2017, letztmalig geändert am 29.04./13.10.2020 unter Anpassung des räumlichen Geltungsbereichs ohne inhaltliche Änderungen fortgeführt¹:

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	52
§ 1 Geltungsbereich	52
Regelungen zum Arbeitgeberbeitrag	53
§ 2 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge	53
§ 3 Durchführungsweg	54
§ 4 Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersvorsorge	54
Regelungen zur Entgeltumwandlung	54
§ 5 Anspruch auf Entgeltumwandlung	54
§ 6 Höhe der Entgeltumwandlung	54
§ 7 Umwandelbare Entgeltbestandteile	54
§ 8 Verfahren bei Entgeltumwandlung	54
Allgemeine Regelungen	55
§ 9 Unverfallbarkeit	55
§ 10 Insolvenzversicherung	55
§ 11 Fortführung und Übertragung der Versorgungspflicht	55
§ 12 Steuern und Sozialabgaben	55
§ 13 Informations- und Bearbeitungspflichten	55
§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit	56

Präambel

Die Stabilisierung des Personalbestandes durch Verringerung der Fluktuationsraten sowie die damit verbundene Stärkung der Mitarbeiterbindung sind aus Sicht der Tarifparteien wichtige Aufgaben für Unternehmen. Um sich neben einer leistungsgerechten und sozialverträglichen Vergütung von Wettbewerbern abzuheben, gilt es, das Portfolio des Unternehmens weiter zu differenzieren.

Durch diesen Tarifvertrag wollen die Tarifparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung aller unter den Geltungsbereich fallenden Beschäftigten und Auszubildenden im Alter leisten, indem sie die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung schaffen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags ist, dass
 - aa) für das Bundesland, in dem sich der Arbeitgeber befindet, ein PATT-Flächentarifvertrag zur Vergütung oder
 - bb) für den Arbeitgeber der PATT-Einführungstarifvertrag zur Vergütung Anwendung findet.
- b) persönlich: Für alle Beschäftigten, die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. einen Arbeitsvertrag auf der Grundlage des Rahmen- und Vergütungstarifvertrages PATT abgeschlossen haben. Darüber hinaus gilt der Tarifvertrag auch für Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag auf der Grundlage des Ausbildungstarifvertrages PATT haben.

(2) Ausgenommen sind²:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind (z. B. Chefärzte);
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zweck ihrer Qualifizierung sowie Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, zum Beispiel Schüler in der Krankenpflege, Ärzte im Praktikum, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten sowie Teilnehmende im Freiwilligendienst;
- c) Beschäftigte, die Arbeiten/Tätigkeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegenstehen;
- d) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr.2 SGB IV beschäftigt sind (Kurzfristige Beschäftigung);
- e) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen, zum Beispiel auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse (WfbM-Beschäftigte);

² Das Recht zur Entgeltumwandlung entsprechend § 5 des Tarifvertrages bleibt für diesen Personenkreis unbenommen, allerdings ohne Arbeitgeberbeitrag!

- f) Beschäftigte, die Altersrente oder Erwerbsminderungsrente (befristet wie auch unbefristet) beziehen sowie Beschäftigte, die in einer Zusatzversorgungskasse versichert sind.

Regelungen zum Arbeitgeberbeitrag

§ 2 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge

- (1) Die Beschäftigten/Auszubildenden erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Leistungen nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Form eines Arbeitgeberbeitrages.
- (2) Den Arbeitgeberbeitrag erhalten:
Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden und mehr sowie Auszubildende; 40 Euro monatlich
- (3) Der Anspruch der Beschäftigten/Auszubildenden besteht, wenn diese mindestens 15 Kalendertage in einem Monat Anspruch auf Entgelt haben. Die Zahlung des Arbeitgeberbeitrags beginnt im Folgemonat nach beendeter Probezeit.
- (4) Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:
 - a) Zeiten, für die den Beschäftigten/Auszubildenden Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zustehen (z. B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung),
 - b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung bis zu 6 Wochen je Krankheitsfall,
 - c) Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld.
- (5) Bei Unterschreitung oder Überschreitung der in § 2 Absatz 2 benannten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 15 Wochenstunden im laufenden Kalendermonat, werden die sich hieraus ergebenden Änderungen erst im Folgemonat umgesetzt.
- (6) Bestehende und vom Arbeitgeber gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Verwendung finden, werden auf den unter Absatz 2 geregelten Arbeitgeberbeitrag angerechnet. Ausgenommen hiervon sind vermögenswirksame Leistungen (VWL) des Arbeitgebers.
- (7) Falls durch eine bestehende Entgeltumwandlung eines Beschäftigten bereits der Förderungshöchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wird, ist diese Entgeltumwandlung auf Wunsch der Beschäftigten zu reduzieren.
- (8) Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung an die Beschäftigten und Auszubildenden ist grundsätzlich nicht zulässig.
- (9) Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten, noch beliehen oder verpfändet werden.
- (10) Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gem. §§ 10 a, 79 ff. Einkommenssteuergesetz (EStG)- (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 3 Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber gewährt den Beschäftigten/Auszubildenden die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge und ermöglicht ihnen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Die Wahl des Durchführungsweges und des Versicherungsanbieters des Versorgungswerkes obliegt allein dem Arbeitgeber.

§ 4 Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersvorsorge

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge ist monatlich fällig.

Regelungen zur Entgeltumwandlung

§ 5 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die Beschäftigten haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch auf Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersvorsorge. Den Beschäftigten steht es frei, diesen Anspruch geltend zu machen. Dieser Anspruch und die damit verbundenen Regelungen gelten entsprechend auch für die Auszubildenden.

§ 6 Höhe der Entgeltumwandlung

- (1) Die Beschäftigten/Auszubildenden können verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zur jeweiligen gesetzlichen Höchstgrenze entsprechend der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersvorsorge unter Abzug des Arbeitgeberbeitrages verwendet werden.
- (2) Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 7 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Die Beschäftigten/Auszubildenden können verlangen, dass ihre künftigen tarifvertraglichen Entgeltansprüche vollständig oder teilweise für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden.

§ 8 Verfahren bei Entgeltumwandlung

- (1) Die Beschäftigten müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens 4 Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.
- (2) Die Beschäftigten sind an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Für die Berechnung anderer gehaltsabhängiger Leistungen oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

- (4) Einzelheiten zum Verfahren sind in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu regeln.

Allgemeine Regelungen

§ 9 Unverfallbarkeit

- (1) Entgeltumwandlung

Die Anwartschaften auf die Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung sind ab Vertragsbeginn unverfallbar.

- (2) Arbeitgeberbeiträge

Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, alle Versicherungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, es sei denn, die versicherten Beschäftigten/Auszubildenden haben das 21. Lebensjahr vollendet und die Versicherung hat 3 Jahre bestanden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Insolvenzsicherung

Die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden Regelungen gemäß § 7 BetrAVG.

§ 11 Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft

- (1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beschäftigten das Recht zur Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben. Es bestehen weiter die Möglichkeiten, dass die Beschäftigten die betriebliche Altersversorgung auch auf einen neuen Arbeitgeber übertragen (Portabilität) oder diese beitragsfrei stellen kann.
- (2) Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitgeber von der versicherungsförmigen Lösung/Anspruchsbegrenzung Gebrauch machen. Die Ansprüche aus der Versicherungs-/Versorgungszusage sind dann nach § 2 Absatz 2 Satz 2 bzw. Absatz 3 Satz 2 sowie § 2 Absatz 5b Betriebsrentengesetz begrenzt.

§ 12 Steuern und Sozialabgaben

- (1) Soweit im Zusammenhang mit der Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung Steuern und/oder gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, werden diese von den Beschäftigten bzw. Auszubildenden getragen.
- (2) Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von den Beschäftigten/Auszubildenden zu tragen.

§ 13 Informations- und Bearbeitungspflichten

- (1) Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten/Auszubildenden über die Grundzüge der vereinbarten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Arbeitgeberbeitrag. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen des ausgewählten Versicherungsanbieters, insbesondere Auskünfte über die gezahlten Beiträge, den Stand der Anwartschaft sowie die zu erwartenden Leistungen den Beschäftigten/Auszubildenden unverzüglich zugeleitet werden.

- (2) Der Arbeitgeber hat die Ansprüche der Beschäftigten/Auszubildenden innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag umzusetzen.

§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag ist am 01.01.2021 in Kraft getreten. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden, soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.
- (2) Mitgliedsorganisationen mit begründeten wirtschaftlichen Schwierigkeiten, welche nach dem 01.01.2021 das Tarifwerk PATT anwenden, können eine spätere Anwendung dieses Tarifvertrages bei den Tarifparteien beantragen. Spätestens ab dem 01.01.2022 ist dieser Tarifvertrag aber zwingend anzuwenden.
- (3) Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die tarifdispositiven Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter, soweit zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.
- (4) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG), des Betriebsrentenstärkungsgesetzes oder anderen Vorschriften Änderungen des Tarifvertrages zu den Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge sowie Entgeltumwandlung notwendig werden, treten die Tarifparteien diesbezüglich in Verhandlungen ein. Bis zum Abschluss der darauffolgenden Tarifvertragsänderungen gelten bezüglich der tarifdispositiven Regelungen die bisherigen Tarifvertragsbestimmungen fort.
- (5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Kollektiv- oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter. Diese können auch im gegenseitigen Einvernehmen entsprechend der Regelungen dieses Tarifvertrages umgewandelt werden.
- (6) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke soweit wie möglich erreicht werden.

Erfurt, 27. Juni 2024

**PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.**

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Tarifvertrag über eine jährliche Einmalzahlung für GÖD-Mitglieder

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.
Juri-Gagarin-Ring 96 - 98
99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstraße 51
80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Tarifvertrag über eine jährliche Einmalzahlung für GÖD-Mitglieder

vom 31.01.2016, letztmalig geändert am 27.06.2024 geschlossen¹:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich	61
§ 2 Einmalzahlung.....	61
§ 3 Inkrafttreten, Laufzeit, Nachwirkung	62

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in den Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages fallen, der zwischen dem PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V. und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) abgeschlossen wurde.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende und Dual Studierende, die in den Geltungsbereich des Ausbildungstarifvertrages und der Tarifverträge für Dual Studierende fallen, die zwischen dem PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V. und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) abgeschlossen wurden.

§ 2 Einmalzahlung

- (1) Die unter § 1 fallenden Vollzeitbeschäftigten (§ 9 Absatz 1 Buchstabe a) Satz 1 Rahmentarifvertrag), welche Mitglied in der Gewerkschaft GÖD sind und diese Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber durch Vorlage einer Bescheinigung der Gewerkschaft GÖD nachweisen, erhalten mit dem Entgelt für den Monat Juli eine Einmalzahlung in Höhe von 220,00 EURO brutto. Teilzeitbeschäftigte (§ 9 Absatz 1 Buchstabe a) Satz 2 Rahmentarifvertrag) erhalten diesen Betrag anteilig entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Geringfügig Beschäftigte im Sinne § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV, Auszubildende im Sinne des Ausbildungstarifvertrages des PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V. und Dual Studierende gemäß den Tarifverträgen für Dual Studierende des PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V. erhalten den Betrag in Höhe von 40,00 EURO brutto.

Maßgebend für die Höhe der Einmalzahlung (Basis Vollzeit oder Teilzeit) ist die mit Stichtag zum 01.07. des jeweiligen Jahres arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten/Auszubildenden/Dual Studierenden.

- (2) Die Einmalzahlung wird Beschäftigten, Auszubildenden und Dual Studierenden gewährt, wenn sie jeweils für die vorangegangenen zwölf vollen Beschäftigungsmonate Mitglied der Gewerkschaft GÖD waren. Die Einmalzahlung wird um Zeiten der Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft GÖD bzw. bei Nichtbeschäftigung gekürzt.

Bei einem unterjährigen Wechsel von einem Ausbildungs-/Studienverhältnis in ein Arbeitsverhältnis erhalten Beschäftigte anteilig die Einmalzahlung der Voll- oder Teilzeitbeschäftigten für die Beschäftigungsmonate, in der sie als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte tätig waren sowie anteilig die Einmalzahlung für die Monate, in dem das Ausbildungs-/Studienverhältnis bestanden hat.

- (3) Der Anspruch setzt zudem voraus, dass das Arbeits-/Ausbildungs-/Studienverhältnis im Auszahlungsmonat Juli nicht durchgängig ruht.
- (4) Der Nachweis der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft GÖD im Sinne des Absatzes 1 ist spätestens zum 31. Mai eines jeden Jahres durch das Gewerkschaftsmitglied zu erbringen. Bei späterem Nachweis ist ein Anspruch für das laufende Jahr ausgeschlossen.

Für den erstmaligen Anspruch auf Auszahlung der Einmalzahlung ist durch das Gewerkschaftsmitglied zusätzlich ein Antrag beim Arbeitgeber/Auszubildenden/Praxispartner bis spätestens zum 31. Mai des laufenden Kalenderjahres zu stellen. Danach genügt die jährliche Vorlage der Mitgliedsbescheinigung beim Arbeitgeber/Auszubildenden/Praxispartner nach Satz 1.

Protokollnotiz:

Die Gewerkschaft GÖD erstellt die entsprechende Mitgliedsbescheinigung spätestens bis zum 30. April eines jeden Jahres.

- (5) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Entgeltleistungen nicht zu berücksichtigen (z. B. bei der Berechnung von Urlaubsentgelt).

§ 3 Inkrafttreten, Laufzeit, Nachwirkung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2026 gekündigt werden.

Die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

Erfurt, 27. Juni 2024

**PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.**

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Ausbildungstarifvertrag

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.

Juri-Gagarin-Ring 96 - 98

99084 Erfurt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)

Pelkovenstraße 51

80336 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

Ausbildungstarifvertrag

vom 31.01.2016, letztmalig geändert am 27.06.2024, geschlossen¹:

¹ Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von der gewählten grammatikalischen Form für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung mehrerer Geschlechtsformen verzichtet. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	66
§ 2 Ausbildungsvertrag, Personalakte	66
§ 3 Probezeit	67
§ 4 Ärztliche Untersuchung	67
§ 5 Schweigepflicht, Betriebsgeheimnisse, Rückgabepflicht	68
§ 6 Belohnungen und Geschenke	68
§ 7 Nebentätigkeiten	68
§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	68
§ 9 Arbeitsunfähigkeit	69
§ 10 Freistellung und Entgeltfortzahlung	70
§ 11 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	72
§ 12 Ausbildungsentgelt	73
§ 13 Freiwillige Leistungen des Ausbildenden	73
§ 14 Forderungsübergang bei Dritthaftung	74
§ 15 Urlaub	74
§ 16 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	75
§ 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel	75
§ 18 Zeugnis	75
§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	75
§ 20 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit	76
§ 21 Übergangsregelung	76
§ 22 Schlichtung von Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien	77
§ 23 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Ausbildungsverhältnis	77
§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit	77
Anlage – Ausbildungsentgelte (2025 und 2026)	79

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, wenn
 - aa) für das Bundesland, in dem sich der Auszubildende befindet, ein PATT-Flächentarifvertrag zur Vergütung oder
 - bb) für den Auszubildenden der PATT- Einführungstarifvertrag zur Vergütung Anwendung findet.
- b) persönlich: für Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden, für Schüler in der Ausbildung zum Pflegefachmann, -frau nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) bzw. zum Altenpfleger/Gesundheits- und Krankenpfleger (PflBG) bzw. bei Ausbildungsbeginn vor dem 31.12.2019 nach Altenpflegegesetz (AltPflG)/Krankenpflegegesetz (KrPflG) sowie zum Altenpflegehelfer nach dem Thüringer Pflegehelfergesetz (ThürPflHG), nach der Schulordnung Berufsfachschule (BFSO) in Sachsen, der Kranken- und Altenpflegehelferverordnung (KrAlpflVO) in Mecklenburg-Vorpommern und zum Notfallsanitäter nach dem Notfallsanitätergesetz (NotSanG), die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag nicht anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Alle werden im Folgenden Auszubildende genannt, soweit sie nicht gesondert aufgeführt werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Personalakte

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über:

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
- d) bei Anwendung des BBiG: Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- e) Dauer der regelmäßigen täglichen* oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- f) Dauer der Probezeit,
- g) Zahlung und Höhe des monatlichen Ausbildungsentgeltes,
- h) Dauer des Urlaubs,

* Bei Anwendung des BBiG ist ferner die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7 BBiG (§ 11 Absatz 1 Nr.10 BBiG) und die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit (§ 11 Absatz 1 Nr. 4 BBiG) anzugeben.

- i) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 - j) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind,
 - k) Bei Ausbildungen nach dem PflBG gelten ferner die Ausbildungsvertragsinhalte nach § 16 II PflBG.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.
- (3) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte.
- (4) Einem/einer schriftlich Bevollmächtigten der Auszubildenden wird Akteneinsicht gewährt. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt sechs Monate, soweit nicht anderweitige spezialgesetzliche Regelungen greifen.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Auszubildenden haben auf Verlangen der Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines von den Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (4) Weitere gesetzliche Vorgaben, die eine Pflicht zur Untersuchung vorsehen (etwa nach dem JArbSchG, Infektionsschutzgesetz (IfSG), Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) usw.) sind zu beachten.
- (5) Die Kosten der Untersuchung tragen die Ausbildenden.

§ 5 Schweigepflicht, Betriebsgeheimnisse, Rückgabepflicht

- (1) Die Auszubildenden werden zur Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere auch über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihnen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch über die Ausbildungsdauer hinaus, verpflichtet. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften werden die Auszubildenden belehrt und gesondert verpflichtet.
- (2) Ohne Zustimmung der Ausbildenden dürfen die Auszubildenden von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen zur Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diese Regelungen gelten auch analog für Informationsverarbeitungssysteme.
- (3) Alle Gegenstände und Unterlagen aus dem Eigentum der Ausbildenden sind anlässlich der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses unaufgefordert und unverzüglich zurückzugeben.

§ 6 Belohnungen und Geschenke

- (1) Die Auszubildenden dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung der Ausbildenden annehmen.
- (2) Werden den Auszubildenden Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit angeboten, so haben sie dies den Ausbildenden unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Über die Annahme von Belohnungen und Geschenken von geringem Wert kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen oder eine Dienstanweisung erarbeitet werden.

§ 7 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Auszubildenden vor ihrer Aufnahme rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. Die Ausbildenden können die Ausübung der Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen der Ausbildenden zu beeinträchtigen. Die Untersagung einer Nebentätigkeit ist den Auszubildenden unter Angabe der Gründe mitzuteilen.
- (2) Der Widerruf bzw. die Untersagung einer Nebentätigkeit ist den Auszubildenden unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) Für die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen (Höchstleistungszeiten, Ruhezeiten etc.) haben die Ausbildenden hinsichtlich des Bestehens und des Umfangs von Nebentätigkeiten ein Auskunftsrecht und die Auszubildenden eine entsprechende Mitteilungspflicht.

§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden und die tägliche Ausbildungszeit ausschließlich der Pausen 8 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit wird grundsätzlich auf 5 Tage verteilt. Für Auszubildende, die unter das JArbSchG fallen, sind die §§ 8 ff. JArbSchG zu beachten.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.

- (2) Für das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) ist den Auszubildenden Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) Die Auszubildenden dürfen an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Bestimmungen des JArbSchG bzw. des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind zu beachten.
- (4) Die Ausbildungszeit beginnt und endet am Ausbildungsplatz. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Ausbildungsstätte gilt nicht als Ausbildungszeit.

Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Unterrichtsort gilt jedoch nicht als Ausbildungszeit.

An Tagen, an denen die Auszubildenden am Berufsschulunterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit werden durch Betriebsvereinbarungen und/oder Dienstpläne geregelt. Dabei müssen betriebliche Belange mit dem Anspruch der Auszubildenden auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichen Einklang gebracht werden.

- (5) Die Auszubildenden sind am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Ausbildung freizustellen, es sei denn, betriebliche Verhältnisse lassen dies nicht zu. Den Auszubildenden ist dann ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Gesetzliche Bestimmungen sind dabei zu beachten.
- (6) Eine über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Hierbei sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
- (7) Woche ist der Zeitraum von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.
Arbeit an Sonntagen/Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (8) Bei einer Teilzeitberufsausbildung gelten die dafür einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Die Auszubildenden sind verpflichtet, den Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, sind die Auszubildenden verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Kalendertag das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich bescheinigen zu lassen. Die Ausbildenden sind berechtigt, die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer früher zu verlangen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so sind die Auszubildenden verpflichtet, dies sofort mitzuteilen und das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer erneut ärztlich feststellen zu lassen.

- (3) Findet ein elektronisches Meldeverfahren gemäß § 109 SGB IV zwischen Arzt und Krankenkasse nicht statt, gilt abweichend von den Absätzen 1 und 2 § 5 Absatz 1 Sätze 2 bis 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) Halten sich die Auszubildenden bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, sind sie verpflichtet, den Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehren arbeitsunfähige, erkrankte Auszubildende in das Inland zurück, sind sie verpflichtet, dem Ausbildenden ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 10 Freistellung und Entgeltfortzahlung

- (1) Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. Sie haben Auszubildende freizustellen
 - a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
 - b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
 - c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen,
 - d) für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind und
 - e) an dem Arbeitstag, der einer schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.Im Fall von Satz 2 Nummer 3 sind zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.
- (2) Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet
 - a) die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a),
 - b) Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
 - c) Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c) mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
 - d) die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
 - e) die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e) mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.
- (3) Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.
- (4) Die Auszubildenden dürfen nur mit Zustimmung der Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.

Aus den folgenden, abschließend aufgezählten Anlässen gemäß § 616 BGB werden die Auszubildenden unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts gemäß der Anlage zu diesem Tarifvertrag von der Ausbildung freigestellt:

- | | | |
|-----|--|--|
| a) | Tag der eigenen Hochzeit bzw. Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft: | 1 Ausbildungstag |
| b) | Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin: | 1 Ausbildungstag |
| c) | Todesfälle von Eltern, Ehegatten, Lebensgefährten, Kindern: | 2 Ausbildungstage |
| d) | Umzug aus betrieblichen Gründen: | 1 Ausbildungstag |
| e) | Schwere Erkrankung: | |
| aa) | eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haushalt lebt: | 1 Ausbildungstag im Kalenderjahr |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: | bis zu 4 Ausbildungstage im Kalenderjahr |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn der Auszubildende deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss: | bis zu 4 Ausbildungstage im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit zur Anwesenheit des Auszubildenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt 5 Ausbildungstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | | |
|----|--|--|
| f) | Organisation der bedarfsgerechten Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit im Sinne des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) | bis zu 10 Ausbildungstage je pflegebedürftigem Angehörigen |
| g) | in sonstigen dringenden Fällen mit Zustimmung des Auszubildenden: | bis zu 2 Ausbildungstage |
| h) | Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anforderung der vertrags-schließenden Gewerkschaft eine Befreiung von der Ausbildung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden. | |
| i) | Zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen der Bundes-, Landes- oder Bezirksvorstände ist den gewählten Vertretern der vertrags-schließenden Gewerkschaft auf Anforderung eine Befreiung von der Ausbildung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 4 Ausbildungstagen im Kalenderjahr zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. | |

§ 11 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Werden die Auszubildenden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit verhindert, ihren Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.
- (2) Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Auszubildenden, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (3) Die Auszubildenden erhalten entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Krankenbezüge.
- (4) Werden die Auszubildenden infolge derselben Krankheit nach Absatz 1 erneut arbeitsunfähig, haben sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Absatz 3 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
 - a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waren oder
 - b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (5) Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 wird nicht dadurch berührt, dass die Auszubildenden das Ausbildungsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigen. Das gleiche gilt, wenn die Auszubildenden das Ausbildungsverhältnis aus einem von den Auszubildenden zu vertretenden Grund kündigen, der die Auszubildenden zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
- (6) Endet das Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der in den Absätzen 3 und 4 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 5 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Ausbildungsverhältnisses.
- (7) In den Fällen des Absatzes 2 sind die Auszubildenden verpflichtet, den Ausbildenden den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
 - a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch den Sozialleistungsträger nach Absatz 2 Satz 1 oder
 - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme nach Absatz 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen.
- (8) Den Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen
 - a) für die Zeit der Freistellung (§ 10 Ausbildungstarifvertrag PATT),
 - b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

- sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder
- aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

§ 12 Ausbildungsentgelt

- (1) Die Höhe des monatlichen Ausbildungsentgeltes ist in der Anlage zu diesem Tarifvertrag festgelegt.
- (2) Zur Berechnung des Stundenentgeltes wird das nach der Anlage zu diesem Tarifvertrag festgelegte Ausbildungsentgelt durch die monatlichen Ausbildungsstunden in Höhe von 173,92 Stunden geteilt. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet (vgl. § 18 Absatz 1 BBiG). Bei der Berechnung des Stundenentgeltes werden Einmalzahlungen nicht berücksichtigt. Bei einer Teilzeitberufsausbildung wird das Ausbildungsentgelt entsprechend anteilig gekürzt.
- (3) Den Auszubildenden wird eine Jahressonderzahlung gezahlt, deren Voraussetzungen und Höhe sich aus dem eigenständigen „Tarifvertrag Jahressonderzahlung“ ergeben. Auszubildende als Rettungssanitäter erhalten keine Jahressonderzahlung gemäß Satz 1.
- (4) Für die Vergütung der Ausbildung an Sonn- und Feiertagen, in der Nacht, für die über die nach § 8 Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung (§ 8 Absatz 6) gilt folgende Regelung, sofern sich aus den einschlägigen Ausbildungsgesetzen nichts anderes ergibt:

Die Auszubildenden erhalten, neben ihrem Stundenentgelt (Absatz 1), Zeitzuschläge.

Diese bemessen sich nach den Absätzen 1 und 2 des § 4 Vergütungstarifvertrag PATT in seiner jeweils aktuellen, gültigen Fassung.

- (5) Das Ausbildungsentgelt ist bargeldlos spätestens bis zum 5. des Folgemonats auszusahlen, es sei denn es existieren davon abweichende gesetzliche Regelungen. Die Auszubildenden sind verpflichtet, ein entsprechendes Konto bei einem Geldinstitut im Inland einzurichten und dem Auszubildenden die jeweils aktuelle Kontoverbindung unaufgefordert mitzuteilen.
- (6) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (7) Wird die Ausbildungszeit in den Fällen des § 18 Absatz 1 Satz 2, § 18 Absatz 2 bzw. aus Gründen, die die Auszubildenden nicht zu vertreten haben, verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebliche Ausbildungsentgelt gezahlt.
- (8) Abweichend von Absatz 1 kann zur Deckung des Bedarfs an Auszubildenden oder zur Bindung von Auszubildenden ein höheres Ausbildungsentgelt vereinbart und an diese gezahlt werden. In diesem Fall gelten die Absätze 2 bis 7 entsprechend des höheren Ausbildungsentgelts.

§ 13 Freiwillige Leistungen des Auszubildenden

Freiwillige Leistungen (wie Vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen, Beiträge der Auszubildenden zur betrieblichen Altersvorsorge der Auszubildenden) können nach betrieblichen Bestimmungen gewährt werden.

§ 14 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Können die Auszubildenden aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen Verdienstausfalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf die Ausbildenden über, als diese den Auszubildenden Ausbildungsentgelt fortzahlen und darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge abführen.
- (2) Die Auszubildenden haben den Ausbildenden unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 15 Urlaub

Die Auszubildenden erhalten Urlaub nach den Maßgaben der folgenden Absätze:

- (1) Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Woche in jedem Kalenderjahr 26 Ausbildungstage. Ergibt sich für Auszubildende unter 18 Jahren nach § 19 des JArbSchG ein höherer Urlaubsanspruch, bleibt dieser unberührt.
- (2) Während des Urlaubes wird das Ausbildungsentgelt (§ 12) fortgezahlt.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten seit Aufnahme der Ausbildung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Auszubildenden vorher aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden.
- (4) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (5) Die Dauer des Urlaubes nach Absatz 1 verringert sich mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Ausbildungsverhältnis ruht, um ein Zwölftel.

Anmerkung: Für eine Zwölfteilung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach BUrlG bedarf es einer gesetzlichen Grundlage wie z. B. in § 17 BEEG ohne Teilzeitarbeit, § 4 und § 10 ArbPISchG oder § 4 Absatz 4 PflegeZG. Aufgrund des Fehlens einer gesetzlichen Ermächtigung darf keine Zwölfteilung bei Bezug einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen.

Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Ausbildungsmonat.

§ 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie § 19 JArbSchG bleiben unberührt. Für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX kommt § 5 BUrlG zur Anwendung.

- (6) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres anzutreten.

- (7) Erkranken die Auszubildenden während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankentage, an denen die Auszubildenden arbeitsunfähig sind, auf den Urlaub nicht angerechnet.

Die Auszubildenden haben sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut vereinbart.

- (8) Auszubildende, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 16 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen der Auszubildenden richtet sich die Erstattung nach den jeweiligen betrieblichen Reisekostenbestimmungen.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze* der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils 2. Klasse des preiswertesten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) gegen Nachweis erstattet. (*Landkreis, kreisfreie Stadt)

§ 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt im Eigentum des Ausbildenden.
- (2) Die Ausbildenden stellen den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung, die zur Ausbildung und zum Ablegen der jeweils vorgeschriebenen Prüfungen erforderlich sind.

§ 18 Zeugnis

Die Ausbildenden haben den Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, sofern spezialgesetzlich nicht kürzere Verlängerungszeiträume bei Ausbildungsverhältnissen nach dem ThürPflHG/BFSO Sachsen/KrAlpflVO Mecklenburg-Vorpommern bzw. den landesrechtlichen Ausbildungsordnungen bestehen.
- (2) Können die Auszubildenden ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2.
- (3) Während der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3 dieses Tarifvertrages) kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
 - wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nr. 2 oder 3 AltPflG bzw. ThürPflHG, BFSO Sachsen, KrAlpflVO Mecklenburg-Vorpommern, PflBG oder NotSan bzw. der geltenden landesrechtlichen Ausbildungsordnung nicht oder nicht mehr vorliegen,
 - aus einem (sonstigen) wichtigen Grund. Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt (vgl. § 22 Absatz 4 PflBG und § 22 Absatz 4 BBiG).
- b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
 - Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen (vgl. § 22 Absatz 3 PflBG).
 - Die Kündigung bedarf der Schriftform. Zur Angabe des Kündigungsgrundes wird auf die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verwiesen.
 - Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so können Ausbildende oder Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Der Anspruch muss innerhalb der Ausschlussfrist des § 23 Absatz 1 dieses Tarifvertrages geltend gemacht werden, ansonsten erlischt er. Der Anspruch nach Satz 1 dieses Absatzes ist ausgeschlossen, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vom Auszubildenden fristgerecht gekündigt worden ist, weil sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen (§ 23 Absätze 1, 2 und § 22 Absatz 2 Nr.2 BBiG).

§ 20 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigen die Ausbildenden den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, haben sie dies den Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

In der Mitteilung können die Ausbildenden die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung haben die Auszubildenden schriftlich zu erklären, ob sie beabsichtigen, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten. Beabsichtigt der Ausbildende den Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihm dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (2) Werden die Auszubildenden im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet.

§ 21 Übergangsregelung

Soweit sich nach diesem Tarifvertrag ein niedrigeres Ausbildungsentgelt als nach den für die jeweiligen Auszubildenden vor dem Zeitpunkt der erstmaligen Einführung und Anwendung dieses Tarifvertrages im Unternehmen angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird eine monatliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages gezahlt (Besitzstand). Die Ausgleichszulage wird mindestens für ein Jahr gezahlt.

§ 22 Schlichtung von Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen dieses Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

§ 23 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Ausbildungsverhältnis

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von den Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden, soweit nichts anderes bestimmt ist.

Die obige Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Ausbildenden oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren.

- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist, auch für später fällig werdende Leistungen, unwirksam zu machen.

§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- (3) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke soweit wie möglich erreicht werden.

Protokollnotiz:

Bisherige Ausbildungen nach dem AltPflG oder KrPflG werden einer Ausbildung nach dem PflBG künftig gleichgestellt, die bisherigen Berufsbezeichnungen gelten fort (vgl. § 64 PflBG).

Erfurt, 27. Juni 2024

**PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.**

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender

Anne Daburger
Geschäftsführerin

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter

Theres Lehmann
Vorsitzende Verhandlungskommission

Uta Boros
Mitglied der Tarifkommission

Konstanze Gottschalk
Mitglied der Tarifkommission

Anlage – Ausbildungsentgelte (2025 und 2026)

(1) Auszubildende Pflegefachfrau/Pflegefachmann und Notfallsanitäter

	ab 01.01.2025	ab 01.01.2026
1. Ausbildungsjahr	1.250,00 Euro	1.300,00 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.300,00 Euro	1.350,00 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.400,00 Euro	1.450,00 Euro

(2) Auszubildende Helferbereich Pflege, Rettungssanitäter

	ab 01.01.2025	ab 01.01.2026
1. Ausbildungsjahr	1.000,00 Euro	1.050,00 Euro

(3) Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem BBiG ausgebildet werden, ausgenommen der Auszubildenden nach (4)

	ab 01.01.2025	ab 01.01.2026
1. Ausbildungsjahr	1.100,00 Euro	1.150,00 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.150,00 Euro	1.200,00 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.200,00 Euro	1.250,00 Euro

(4) Auszubildende im Hauswirtschafts-, Gastronomiebereich

	ab 01.01.2025	ab 01.01.2026
1. Ausbildungsjahr	800,00 Euro	850,00 Euro
2. Ausbildungsjahr	850,00 Euro	900,00 Euro
3. Ausbildungsjahr	900,00 Euro	950,00 Euro

