

Lesefassung

Paritätischer Rahmentarifvertrag Berlin (R-TV Parität Berlin)

gültig ab 1. Januar 2025

vom 17. September 2024

Zwischen

Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. – Arbeitgeberverband –,
vertreten durch den Vorstand, einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg

sowie der

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverband Berlin (GEW Berlin)**,
vertreten durch den Vorstand,

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	3	§ 20 Berechnung der Entgeltfortzahlung.....	13
§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag.....	4	§ 21 Krankengeldzuschuss.....	14
§ 3 Probezeit.....	4	§ 22 Erholungsurlaub/Zusatzurlaub.....	14
§ 4 Ärztliche Untersuchung.....	4	§ 23 Fort- und Weiterbildung.....	16
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten....	4	§ 24 Schutz- und Berufskleidung.....	17
§ 6 Belohnung und Geschenke.....	5	§ 25 Kündigung.....	17
§ 7 Nebentätigkeit.....	5	§ 26 Beschäftigungszeit.....	17
§ 8 Personalakten.....	6	§ 27 Beendigung des Arbeits- verhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.....	18
§ 9 Arbeitszeit.....	6	§ 28 Beendigung des Arbeits- verhältnisses durch Erreichung einer Altersgrenze, Weiterbeschäftigung.....	18
§ 10 Überstunden.....	8	§ 29 Ausschlussfrist.....	19
§ 11 Ausfallmanagement.....	8	§ 30 Zeugnis.....	19
§ 12 Arbeitszeitkonto.....	9	§ 31 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung.....	20
§ 13 Bereitschaftszeiten.....	9	§ 32 Sonderregelungen für Lehr- kräfte beim HVD Landesverband Berlin-Brandenburg.....	20
§ 14 Rufbereitschaft.....	10		
§ 15 Arbeitsversäumnis.....	10		
§ 16 Freistellung.....	11		
§ 17 Sonderurlaub unter Fort- zahlung des Entgelts.....	12		
§ 18 Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts.....	13		
§ 19 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts.....	13		

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Die Regelungen des Paritätischen Rahmentarifvertrages Berlin gelten für tarifgebundene Mitglieder der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG) und den mit ihnen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, folgend als Beschäftigte bezeichnet, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind. ²Der Paritätische Rahmentarifvertrag Berlin gilt räumlich für das Land Berlin sowie für rechtlich unselbständige Zweigbetriebe in anderen Bundesländern, wenn der Hauptsitz des Mitglieds der Paritätischen Tarifgemeinschaft im Geltungsbereich liegt. ³Abweichend von Satz 2 gelten für die pädagogisch Beschäftigten der Kita des HVD in Brandenburg nicht die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Entgelttabellen, sondern die jeweils aktuellen Entgelttabellen des TVöD-VKA auf Grundlage der Regelungen des Paritätischen Rahmentarifvertrages Berlin sowie des Paritätischen Entgelttarifvertrages Berlin, längstens bis zum 31.12.2026. ⁴Soweit ein zwischen ver.di und/oder GEW und einem nach Abschluss dieses Tarifvertrags neu hinzutretenden ordentlichen Mitglied der Paritätischen Tarifgemeinschaft Berlin abgeschlossener gültiger oder nachwirkender Tarifvertrag für die Beschäftigten bei diesem Mitglied günstigere Regelungen vorsieht, gelten für jene Beschäftigten diese günstigeren Regelungen. ⁵Gleiches gilt bei diesem Mitglied für kollektivrechtliche Regelungen. ⁶Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zur Gesprächsaufnahme, insofern die PTG im Auftrag des neuen Mitglieds nach Satz 1 die beiden verhandelnden Gewerkschaften zu Verhandlungen zu abweichenden Überleitungsregelungen dieses Tarifvertrages für jene günstigeren Regelungen auffordert.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
- Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und des Pflegeberufgesetzes sowie Volontär*innen und Praktikant*innen,
 - Maßnahmeteilnehmende und Beschäftigte im Rahmen von Beschäftigungsförderungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III (Arbeitsförderung) oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
 - Personen, die im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendienstenden und des Bundesfreiwilligendienstgesetzes beschäftigt werden,
 - Leiharbeiter*innen mit tarifvertraglicher Bindung.

§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag

- (1) ¹Für jedes Arbeitsverhältnis wird ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen. ²Die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung. ³Mehrere Arbeitsverhältnisse zu dem-/derselben Arbeitgeber*in dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ⁴Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (2) ¹Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, der Beschäftigungsort bzw. die Beschäftigungsstelle anzugeben. ²Im Übrigen gilt § 2 Absatz 5 Nachweisgesetz.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in dem Ausbildungsbetrieb entfällt die Probezeit.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

¹Der/Die Arbeitgeber*in ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem/der beauftragten Ärzt*in muss es sich um eine*n Betriebsärzt*in oder Personalärzt*in handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine*n andere*n Ärzt*in geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der/die Arbeitgeber*in.

§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Alle Umstände der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten, deren Änderungen Einfluss haben auf das Arbeitsverhältnis, sowie Wohnort, Steuerklasse, Steueridentifikationsnummer, Krankenversicherung, Sozialversicherungsnummer und der Nachweis der Elterneigenschaft sind unverzüglich und unaufgefordert dem/der Arbeitgeber*in mitzuteilen.
- (3) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen ist, Verschwiegenheit zu wahren. ²Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (4) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 6 Belohnung und Geschenke

- (1) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.
- (2) Sachzuwendungen von geringem Wert, die reinen Höflichkeitscharakter haben oder im geschäftlichen bzw. gesellschaftlichen Umgang allgemein üblich sind, dürfen angenommen werden.
- (3) Werden den Beschäftigten Vergünstigungen angeboten, die über Zuwendungen im Sinne von Absatz 2 hinausgehen, so haben sie dies dem/der Arbeitgeber*in unverzüglich anzuzeigen.
- (4) Nähere Regelungen über Belohnung und Geschenke können die Betriebsparteien vereinbaren.

§ 7 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem/ihrer Arbeitgeber*in rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen.
- (2) Der/Die Arbeitgeber*in kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des/der Arbeitgeber*in zu beeinträchtigen.
- (3) Ergibt sich bei Nebentätigkeiten, die nicht gegen Entgelt ausgeübt werden, ein Interessenkonflikt im Hinblick auf Wettbewerbs- und Konkurrenz- sowie Vergabeinteressen mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, soll die/der Beschäftigte dies ihrem/ihrer Arbeitgeber*in rechtzeitig schriftlich anzeigen.

§ 8 Personalakten

¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. ²Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person wahrnehmen lassen. ³Sie erhalten Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte im beantragten Umfang. ⁴Von dem Recht darf nicht missbräuchlich Gebrauch gemacht werden. ⁵Wird die Personalakte in digitaler Form geführt, erhält der/die Beschäftigte Lese- und/oder Kopierrechte, sofern er/sie über die technischen Zugriffsmöglichkeiten verfügt oder der/die Arbeitgeber*in diese bereitstellt. ⁶Die Beschäftigten sind über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten anzuhören. ⁷Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁸Er- und Abmahnungen sind grundsätzlich spätestens nach Ablauf von vier Jahren ersatzlos aus der Personalakte zu entfernen, sofern es innerhalb dieser Zeit nicht zu einem erneuten Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen wegen eines gleichartigen Grundes gekommen ist. ⁹Die Frist beginnt mit dem Zugang der Abmahnung bzw. Ermahnung.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden; ab Januar 2027 beträgt sie 38,5 Stunden.
- (2) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf durchschnittlich 5 Tage verteilt. ²Die für die Beschäftigten geltende Lage und Dauer der Arbeitszeit, auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betrifft, wird durch den/die Arbeitgeber*in festgelegt, sofern nicht individuelle Vereinbarungen getroffen wurden. ³Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt. ⁴Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. ⁵Näheres regeln die Betriebsparteien.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten (Fristbeginn ist jeweils der 24.12. und der 31.12.) zu gewähren.
- (4) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche arbeitstägliche Arbeitszeit/dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ²Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (5) ¹Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung in folgenden außerordentlichen Fällen (abschließende Aufzählung) eine Ausweitung der Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden erfolgen: bei Kita-Reisen, Klient*innenreisen, Jugendreisen, Kita-Übernachtungen. ²Sollten Fälle auftreten, die hier nicht geregelt sind, kommen die Tarifvertragsparteien innerhalb von vier Wochen zusammen, um Verhandlungen darüber aufzunehmen.
- (6) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet. ²Die erteilte Zustimmung kann von den Teilzeitbeschäftigten mit einer Frist von drei Monaten für die Zukunft widerrufen werden. ³Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit um bis zu 10 % ist im Sinne dieser Regelung keine Teilzeit.
- (7) ¹Werden Beschäftigte an einem Samstag geplant beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der kein Samstag oder Sonntag ist, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von vier Wochen zu gewähren ist. ²Werden Beschäftigte an einem Sonntag geplant beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der kein Samstag oder Sonntag ist, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. ³Werden Beschäftigte an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der auf einen allgemeinen Arbeitstag fällt, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist. ⁴Im Übrigen gilt § 11 Arbeitszeitgesetz.
- (8) ¹Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb eines Monats mindestens zweimal zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage und mindestens zwei freie Sonntage. ²Weitere Regelungen treffen die Betriebsparteien.
- (9) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen Arbeitsplatz, am jeweiligen Einsatzort bzw. Arbeitsstelle. ²Rüst- und Umkleidezeit einschließlich erforderlicher Wegezeit ist vergütungspflichtige Arbeitszeit. ³Ist die Wegezeit von der Wohnung zum ersten Einsatzort oder vom letzten Einsatzort des Arbeitstages nach Hause länger als die regelmäßige Anfahrt zur oder die regelmäßige Abfahrt von der Betriebsstätte, gilt die Differenz als vergütungspflichtige Arbeitszeit.
- (10) ¹Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die erforderliche Reisezeit als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Berücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

(11) Begriffsbestimmungen:

¹**Nachtarbeit** ist Arbeit, die zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet wird.

²**Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, die mindestens drei Stunden Nachtarbeit umfassen.

³**Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Kalendermonat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

⁴**Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Kalendermonats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ⁵Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

§ 10 Überstunden

¹Überstunden sind die auf Veranlassung des/der Arbeitgeber*in geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuell vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen und nicht innerhalb von vier Wochen ausgeglichen werden. ²Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ³Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann die Auszahlung von Überstunden entsprechend Satz 3, 2. Halbsatz erfolgen. ⁵Die entsprechende Regelung zum Ausgleich von Sonderformen der Arbeit bleibt unberührt.

§ 11 Ausfallmanagement

- (1) Die Betriebsparteien treffen Regelungen über ein Ausfallmanagement, um eine verbindliche und verlässliche Dienstplangestaltung zu gewährleisten.
- (2) Eine einseitige Anweisung des Kommens aus dem Frei durch den/die Arbeitgeber*in ist ausgeschlossen.

- (3) ¹Arbeitsstunden, die Beschäftigte freiwillig auf Veranlassung des Arbeitgebers leisten, die über die dienstplanmäßig angewiesenen Arbeitszeiten hinausgehen, werden mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach § 8 E-TV Parität Berlin bezahlt. ²Werden die gemäß Satz 1 entstandenen Arbeitsstunden einvernehmlich ausgeglichen, erfolgt die Berechnung der Arbeitsstunden faktorisiert mit den für Überstunden vorgesehenen Zuschläge. ³Ein „Diensttausch“ auf Wunsch der Beschäftigten fällt nicht unter diese Regelung.
- (4) Auf Arbeitsstunden nach Absatz 3 finden die Regelungen des § 10 keine Anwendung.
- (5) Die Mitbestimmung des Betriebsrates bleibt unberührt.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Die Betriebsvereinbarung kann von § 10 Satz 1 abweichende Ausgleichszeiträume bestimmen.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebssteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

Protokollerklärung zu § 12:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, im Bedarfsfall die tariflichen Vorgaben für ein Arbeitszeitkonto im Jahr 2026 zu überarbeiten.

§ 13 Bereitschaftszeiten

- (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom/von der Arbeitgeber*in bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
 - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 9 Absatz 1 nicht überschreiten.

- d) ¹Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ²Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer Betriebsvereinbarung.
- (3) Die Regelungen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 14 Rufbereitschaft

- (1) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des/der Arbeitgeber*in außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihnen selbst gewählten Ort aufhalten, an dem ihre Erreichbarkeit sichergestellt ist, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. ²Die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme kann auf betrieblicher Ebene näher bestimmt werden.
- (2) Der/Die Arbeitgeber*in darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 15 Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 20 dieses Tarifvertrags. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz. ⁴Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
- (2) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem/der Arbeitgeber*in ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Für den Fall des Arbeitsversäumnis wegen Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Nachweisbestimmungen. ³Bei der Erkrankung eines Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, für das der/die Beschäftigte sorgeberechtigt ist und/oder das im Haushalt der/des Beschäftigten lebt, gilt Satz 2 entsprechend bis zu 3 Tagen pro Kalenderhalbjahr.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2:

Bei ärztlicher Bescheinigung über das Vorliegen einer Grunderkrankung oder einer Behinderung, die eine Betreuung über das 12. Lebensjahr hinaus notwendig machen, gilt diese Regelung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

§ 16 Freistellung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 20 dieses Tarifvertrages in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur folgende Anlässe:
- a) Schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 PflegeZG, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, **bis zu 4 Arbeitstage**
und/oder Verwandte 1. Grades oder Großeltern, Enkelkinder, Geschwister, die nicht in demselben Haushalt leben, **1 Arbeitstag**
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im eigenen Haushalt lebt, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, oder dieser bereits verbraucht ist bis zu **4 Arbeitstagen**
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, **bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr.**

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchstabe a:

*¹Eine Freistellung nach Buchstabe a erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die/der Ärzt*in in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ²Die Freistellung darf insgesamt 10 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.*

Im Fall des Doppelbuchstaben cc ist der Ausfall der Betreuungsperson nachzuweisen.

- b) Unterstützung bei Pflege eines nahen Angehörigen im Sinne von § 7 Absatz 3 PflegeZG **5 Arbeitstage**

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchstabe b:

Ansprüche nach § 2 Pflegezeitgesetz bleiben unberührt.

- c) Ärztliche oder ärztlich angeordnete Behandlung/Untersuchung von Beschäftigten oder Behandlungen, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, **erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.**

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 20 dieses Tarifvertrages nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den/die Arbeitgeber*in abzuführen.
- (3) ¹Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und den hierfür erforderlichen Sitzungen der Tarifkommissionen, die das Unternehmen betreffen, ist grundsätzlich auf Anforderung von ver.di und GEW Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 dieses Tarifvertrages ohne zeitliche Begrenzung zu gewähren. ²Die Tarifparteien treffen für die konkreten Tarifverhandlungen eine Regelung über die genauen Modalitäten der Freistellung.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen der Gewerkschaften auf Landes- und Bundesebene sind Beschäftigte grundsätzlich bis zu 12 Arbeitstagen in 2 Kalenderjahren freizustellen, wenn der/die Beschäftigte Mitglied der Gewerkschaft ist und als Beauftragte*r der Gewerkschaft teilnimmt oder für die Teilnahme persönlich bestimmt worden ist, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 17 Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts

¹Die/Der Beschäftigte erhält Sonderurlaubstage unter Fortzahlung des Entgelts aufgrund der nachfolgend genannten Anlässe im bezeichneten Umfang:

- a) Geburt eines eigenen Kindes, Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin sowie bei Adoption oder Aufnahme eines Kindes mit dauerhafter Fürsorgeverantwortung **1 Arbeitstag**
- b) Tod des/der Ehegatt*in, des/der Lebenspartner*in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftlich lebenden Gemeinschaft lebenden Lebensgefährt*in, eines Kindes oder Elternteils **bis zu 2 Arbeitstage**
und/oder Großeltern, Enkelkinder, Geschwister **1 Arbeitstag**
- c) Eigene Hochzeit **1 Arbeitstag**

§ 18 Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts

Beschäftigte erhalten bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

§ 19 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts

- (1) ¹Die Entgeltansprüche der Beschäftigten bestimmen sich nach Maßgabe des E-TV Parität Berlin.
- (2) ¹Beschäftigte in Teilzeit erhalten, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt wird, das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Dabei wird jeder Tag mit 1/30 der Monatsvergütung berechnet. ³Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete Arbeitsstunde das gemäß § 2 Absatz 5 E-TV Parität Berlin berechnete Stundenentgelt zugrunde gelegt.
- (4) ¹Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt spätestens zum letzten Arbeitstag des laufenden Monats. ²Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden spätestens mit der übernächsten Entgeltzahlung, spätestens am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (5) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt bargeldlos auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto bei einem Geldinstitut innerhalb des SEPA-Raums.
- (6) Den Beschäftigten wird eine Abrechnung über ihre Vergütung zur Verfügung gestellt.

§ 20 Berechnung der Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung § 9 Absatz 3 (24./31. Dez.), § 15 (EntFG), § 16 (Freistellung), § 17 (Sonderurlaub), § 21 (Krankengeldzuschuss) und § 22 (Urlaub und Zusatzurlaub) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Bei Entgeltveränderungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Entgeltfortzahlungszeitraums eintreten, ist von dem veränderten Entgelt auszugehen. ³Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ⁴Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach §§ 9 und 11 E-TV Parität Berlin.

§ 21 Krankengeldzuschuss

(1) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß § 15 Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem tatsächlich an die Beschäftigten ausgezahlten Krankengeldes (Nettokrankengeld) des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 dieses Tarifvertrages; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(2) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten längstens bis zum Ende der 13. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Betriebszugehörigkeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 2:

*Auch die Elternzeit, Beschäftigung in Teilzeit sowie Ausbildungszeiten werden als Zeiten der Betriebszugehörigkeit gezählt. Unbezahlte Praktika, Beschäftigungen in Zeitarbeit sowie als freie*r Mitarbeiter*in werden dagegen nicht zur Betriebszugehörigkeit gerechnet.*

(3) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist.

§ 22 Erholungsurlaub/Zusatzurlaub

(1) ¹Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 20 dieses Tarifvertrages. ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

- (2) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, soweit durch die Kürzung nicht der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird. ²Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (4) ¹Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ²Dabei soll eins der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen.
- (5) ¹Tritt während des Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit ein und zeigt die/der Beschäftigte dies unverzüglich an, so werden die nachgewiesenen Krankentage auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (6) ¹Kann der Erholungsurlaub nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres (Kalenderjahres) angetreten werden, so kann er bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden. ²Eine Übertragung auf die Zeit bis zum 31. März des Folgejahres ist auch auf schriftlichen Wunsch der/des Beschäftigten mit Zustimmung der/des Vorgesetzten möglich. ³Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. Mai angetreten werden, ist er bis zum 31. August anzutreten. ⁵Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen wurde, verfällt; etwaige Hinweispflichten der/des Arbeitgeber*in bleiben unberührt. ⁶Das gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht für Erholungsurlaub, wenn dieser nach § 17 Satz 2 Mutterschutzgesetz oder nach § 17 Absatz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz auf einen späteren Zeitraum zu übertragen ist.
- (7) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- (8) Das Urlaubsentgelt wird gemäß § 20 und zu dem in § 19 Absatz 4 genannten Zeitpunkt gezahlt.

- (9) ¹Die Beschäftigten erhalten Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden (§ 9 Absatz 11 Satz 1), Schichtarbeit (§ 9 Absatz 11 Satz 3) und Wechselschichtarbeit (§ 9 Absatz 11 Sätze 4 bis 5). ²Beschäftigte erhalten für
- a) geleistete Nachtarbeitsstunden (§ 9 Absatz 11 Satz 1) im Kalenderjahr nach folgender Staffelung bei
 - 150 Nachtarbeitsstunden **1 Tag Zusatzurlaub**,
 - 300 Nachtarbeitsstunden **2 Tage Zusatzurlaub**,
 - 450 Nachtarbeitsstunden **3 Tage Zusatzurlaub**,
 - 600 Nachtarbeitsstunden **4 Tage Zusatzurlaub**,
 - b) je zwei Monate Anspruch auf Wechselschichtzulage (§ 8 Absatz 2 Buchstabe b E-TV Parität Berlin) im Kalenderjahr einen Tag Zusatzurlaub,
 - c) je vier Monate Anspruch auf Schichtzulage (§ 8 Absatz 2 Buchstabe a E-TV Parität Berlin) im Kalenderjahr einen Tag Zusatzurlaub.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 9 Satz 2:

Zusatzurlaub nach Buchstaben a), b) und c) darf insgesamt sechs Tage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

³Bei Anwendung des Satzes 2 Buchstabe a werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

§ 23 Fort- und Weiterbildung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber*innen. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebs, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. ⁴Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.
- (2) ¹Werden Beschäftigte auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs der/des Arbeitgeber*in fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom/von der Arbeitgeber*in nachfolgende Kosten getragen: bei erforderlicher Freistellung, das für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit bisherige in Monatsbeträgen gezahlte Entgelt sowie die Kosten der Fort- oder Weiterbildung einschließlich erforderlicher Reisekosten.

- (3) ¹Zeiten von vom/von der Arbeitgeber*in veranlassten vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich der erforderlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit. ²Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 24 Schutz- und Berufskleidung

- (1) ¹Soweit gesetzliche Bestimmungen das Tragen von Schutzkleidung erfordern, hat der/die Arbeitgeber*in diese den Beschäftigten unentgeltlich und in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen. ²Dies gilt auch für sonstige Arbeits- oder Dienstkleidung. ³Die Schutz-, Arbeits- oder Dienstkleidung ist von den Beschäftigten anzulegen.
- (2) Die Kosten für Instandsetzung und Reinigung der Schutz-, Arbeits- oder Dienstkleidung trägt der/die Arbeitgeber*in.
- (3) Näheres regeln die Betriebsparteien.

§ 25 Kündigung

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die beidseitige Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. ²Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 Absatz 2 BGB. ³Soweit das Gesetz für den/die Arbeitgeber*in eine Verlängerung der Kündigungsfrist in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses vorsieht, gilt diese auch für die Beschäftigten.
- (2) Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit besteht auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 26 Beschäftigungszeit

¹Beschäftigungszeit, dazu zählen auch die Zeiten während der Ausbildung, ist die bei dem-/derselben Arbeitgeber*in zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unterbrechungszeiten bis zu sechs Monaten sind unschädlich. ³Dies gilt entsprechend für Beschäftigungszeiten aus vorherigen Betriebsübergängen.

§ 27 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den/die Arbeitgeber*in von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorausgehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁷Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. ⁸Beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (2) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer/eines Amtsärzt*in oder einer/eines nach § 4 bestimmten Ärzt*in. ²Die Auswahl des/der Ärzt*in muss sachlich begründet sein. ³Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall nach Ablauf des Monats, ohne dass es einer Kündigung bedarf, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist. ⁴Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, an der Begutachtung mitzuwirken.

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung einer Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

- (1) 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 vollendet haben.
- (2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den/den Arbeitgeber*in über Bezug einer Vollrente wegen Alters unverzüglich nach Zugang des Bescheides zu informieren.

- (3) ¹Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 enden würde, weiterbeschäftigt werden, kann durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses der Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausgeschoben werden. ²Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, erneut beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ³Das Arbeitsverhältnis gemäß Satz 2 kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 29 Ausschlussfrist

- (1) ¹Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder dem/der Arbeitgeber*in schriftlich geltend gemacht werden. ²Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche der/des Beschäftigten, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs für später fällige Leistungen aus.

§ 30 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Beschäftigte können bei berechtigtem Interesse auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse der Absätze 1–3 sind unverzüglich und schriftlich auszustellen.

§ 31 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

- (1) Die Paritätische Rahmentarifvertrag Berlin (R-TV Parität Berlin) tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Satz 2 können Anlagen jeweils einzeln und gesamt gekündigt werden.
- (4) Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass bei einer Kündigung des Tarifvertrages zu einem Zeitpunkt zwischen dem 31. Mai und dem 31. Dezember 2025 durch die Gewerkschaften Tarifforderungen nur für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2026 erhoben werden.

§ 32 Sonderregelungen für Lehrkräfte beim HVD Landesverband Berlin-Brandenburg

- (1) ¹Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 9 Absatz 1 dieses Tarifvertrages erbringen die vollbeschäftigten Lehrkräfte für humanistische Lebenskunde im Jahresdurchschnitt. ²Während der Unterrichtsperioden der Schüler*innen erteilen vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte für Humanistische Lebenskunde 24 Unterrichtsstunden in Berlin, 26 Unterrichtsstunden in Brandenburg. ³Präsenzpflicht am Arbeitsplatz außerhalb der unterrichtsgebundenen Zeit besteht nur dann, wenn lehrkraftberufstypische Angelegenheiten dies erfordern (z. B. schulseitig: Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Elternsprechtage; HVD-seitig: Dienstversammlungen, Fortbildungen, Unterrichtsvorbereitungen). ⁴Während der Unterrichtsperioden der Schüler*innen erbringt die Lebenskundelehrkraft darüber hinaus ihre außerunterrichtlichen Verpflichtungen (z. B. Vor-/Nachbereitung, Zeugniserteilung, Eltern- und Schüler*innengespräche) im Sinne des Satzes 1. ⁵Übersteigt die zeitliche Beanspruchung der Lebenskundelehrkraft durch unterrichtsgebundene und außerunterrichtliche Tätigkeit die wöchentliche Arbeitszeit während der Unterrichtsperioden, gilt diese zusätzliche zeitliche Belastung durch den Teil der Ferien als abgegolten, der den individuellen Urlaubsanspruch übersteigt.
- (2) Für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften für Humanistische Lebenskunde wird die zur Vorbereitung auf den Lehrer*innenberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe gemäß § 4 Absatz 2 E-TV Parität Berlin berücksichtigt.
- (3) Eine Versetzung oder Abordnung einer Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde auf einen Arbeitsplatz, der die Zuordnung zu einer anderen Entgelttabelle als der bisher anzuwendenden zur Folge hat, bedarf der vorherigen Zustimmung der Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde.

- (4) ¹Der Anspruch auf Erholungsurlaub der Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde gemäß § 22 dieses Tarifvertrages gilt durch die Ferien/unterrichtsfreie Zeit als abgegolten. ²Eines individuellen Antrages auf Gewährung von Erholungsurlaub oder der Mitteilung von Erholungsurlaubszeiträumen in den Ferien/der unterrichtsfreien Zeit bedarf es nicht. ³Die Heranziehung zur Arbeitsleistung während der Ferien/unterrichtsfreien Zeit ist nur aus zwingenden betrieblichen Gründen für die Dauer von bis zu zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr zulässig. ⁴Die Absicht des/der Arbeitgeber*in, Lebenskundelehrkraft aus zwingenden betrieblichen Gründen zur Arbeitsleistung heranziehen zu wollen, muss diesen spätestens sechs Wochen vor Beginn der jeweiligen Ferien/unterrichtsfreien Zeit mitgeteilt werden. ⁵Entstehen der Lehrkraft Kosten durch die Stornierung/Verschiebung bereits fest gebuchter Urlaubsreisen, werden sie vom/von der Arbeitgeber*in in Höhe der nachgewiesenen Kosten erstattet. ⁶Wird die Lebenskundelehrkraft während der Ferien/unterrichtsfreien Zeit durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, hat sie dies unverzüglich mitzuteilen.
- (5) Lehrkräfte für Humanistische Lebenskunde sind jeweils am letzten Tag vor den Sommerferien in der Berliner Schule von der Arbeitsleistung freigestellt.
- (6) Lehrkräfte für Humanistische Lebenskunde werden bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand für einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt.
- (7) Für Lehrkräfte für Humanistische Lebenskunde gilt § 25 Absatz 1 dieses Tarifvertrages in der um folgenden Satz 4 ergänzten Fassung:
„⁴Der HVD Berlin-Brandenburg KdöR verpflichtet sich, unabhängig von den Kündigungsfristen dem Antrag einer Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Wechsels in den öffentlichen Schuldienst zu entsprechen, wenn nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.“
- (8) Abweichend von § 28 dieses Tarifvertrages endet das Arbeitsverhältnis der Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft für Humanistische Lebenskunde das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.