Manteltarifvertrag

Charité CFM Facility Management GmbH

vom 26. Februar 2021

gültig ab 1. Januar 2021

in der Fassung des
Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.06.2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen 4
§ 4 Ärztliche Untersuchung 5
§ 5 Versetzung 5
§ 6 Qualifizierung 5
§ 7 Arbeitszeit 6
§ 7a Vollzeitarbeitsplätze Küche/Reinigung 8
§ 8 Sonderformen der Arbeit/Überstunden 8
§ 9 Gleitzeit 9
§ 10 Schutz- und Dienstkleidung 9
§ 11 Arbeitszeitkonto 10
§ 12 Zuschläge 10
§ 13 Jahressonderzahlung 11
§ 14 Besondere Zahlungen 11
§ 15 Arbeitsunfähigkeit 11
§ 16 Erholungsurlaub 12
§ 17 Arbeitsbefreiung 12

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung 13
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung 14
§ 20 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 14
§ 21 Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung bei Veränderungen persönlicher Daten 15
§ 22 Zeugnis 15
§ 23 Ausschlussfristen 15
§ 24 Jobfahrrad/Entgeltumwandlung 15
§ 25 Übergangsregelungen 16
§ 26 Inkrafttreten, Laufzeit 16

Manteltarifvertrag CFM

vom 26. Februar 2021

gültig ab 1. Januar 2021

gültig ab 1. Januar 2021

in der Fassung des
Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.06.2025

Zwischen

der Charité CFM Facility Management GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer Toralf Giebe,
Charitéplatz 1, 10117 Berlin,

– im Folgenden auch „Arbeitgeberin“ –

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg
Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur CFM stehen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

  (a) Personen im Sinne des § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG

  (b) Auszubildende im Sinne des BBiG, Dual Studierende, Werkstudent:innen und Praktikant:innen,

  (c) gestellte Arbeitnehmer.

Änderung in § 1:
§ 1 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.06.2025 – Inkrafttreten: 01.02.2025

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

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

(5) Die Vertragssprache ist deutsch.

(6) Der Arbeitgeber weist bei Vertragsabschluss auf die geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hin und übergibt diese bei Bedarf.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Arbeitnehmer haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) Die Arbeitnehmer dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Arbeitnehmern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(5) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags von einer erfolgreichen Einstellungsuntersuchung abhängig zu machen. Die Untersuchung soll aus ärztlicher Sicht klären, ob der Arbeitnehmer für die im Arbeitsvertrag in Aussicht genommene Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist.

(2) Die Untersuchung kann durch eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt erfolgen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt geeinigt haben. Der Arbeitnehmer ist zur Mitwirkung an der Untersuchung verpflichtet. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Dem Arbeitgeber darf ausschließlich die Mitteilung gemacht werden, ob aus ärztlicher Sicht Bedenken gegen die Aufnahme der arbeitsvertraglichen Tätigkeit bestehen oder nicht. Weitergehende Gesundheitsdaten dürfen nicht übermittelt werden.

(3) Im Zweifel ist anzunehmen, dass die Arbeitsvertragsparteien auch ohne eine ausdrückliche Bestimmung im Arbeitsvertrag die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags unter den Vorbehalt einer erfolgreichen Einstellungsuntersuchung gestellt haben. Ordnet der Arbeitgeber die Untersuchung während der ersten sechs Monate des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses an, so gilt diese Bedingung als Bestandteil des Arbeitsvertrags. Ergibt die Einstellungsuntersuchung die Nichteignung, endet ein bereits aufgenommenes Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer in Textform, dass die gesundheitliche Eignung nicht vorliegt.

Änderung in § 4:
Abs. 2 Satz 1 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.60.2025 – Inkrafttreten: 01.02.2025

§ 5 Versetzung

(1) Arbeitnehmer können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt werden.

(2) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die mehr als 50 % den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie ab dem zweiten Monat der Ausübung eine persönliche Zulage.

(3) Übt der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit länger als sechs Monate aus, ist er in die Entgeltgruppe umzugruppieren, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.

(4) Die Höhe der Zulage nach Absatz (2) entspricht dem Differenzbetrag zu der höheren Entgeltgruppe der vorrübergehend ausgeübten Tätigkeit.

§ 6 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von

beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung). Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Arbeitnehmern schriftlich bestätigt.

(4) Arbeitnehmer haben – auch in den Fällen des Absatzes (3) Satz 1 Buchstabe d) - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden.

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Arbeitnehmer kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

(2) Ist bei Abschluss dieses Tarifvertrags für einen Arbeitnehmer eine von Absatz (1) abweichende wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 39 Stunden anwendbar, dann bleibt diese Vereinbarung durch den Abschluss des Tarifvertrags unberührt. Die Differenz zur Arbeitszeit nach Absatz (1) gilt jedoch weder als Überstunden

noch als Mehrarbeit. Die Differenzstunden werden zusätzlich zum monatlichen Tabellenentgelt nach dem sich aus diesem ergebenden rechnerischen Stundenentgelt vergütet. Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber eine Vertragsänderung mit dem Inhalt verlangen, dass ab dem auf den Monat des Verlangens übernächsten Monat dauerhaft die nach Absatz (1) geltende Arbeitszeit Anwendung findet. Die Zustimmung des Arbeitgebers zu diesem Verlangen gilt als erteilt.

(3) Ist bei Abschluss dieses Tarifvertrags für einen Arbeitnehmer eine von Absatz (1) abweichende wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 39 Stunden im Vollzeitarbeitsverhältnis vereinbart, dann bleibt diese Vereinbarung durch den Abschluss des Tarifvertrags unberührt. Der Arbeitnehmer wird im Hinblick auf Absatz (1) als Teilzeitarbeitnehmer behandelt. Arbeitnehmer können in diesem Fall eine Vertragsänderung mit dem Inhalt verlangen, dass ab dem auf den Monat des Verlangens übernächsten Monat dauerhaft die nach Absatz (1) geltende Arbeitszeit Anwendung findet. Die Zustimmung des Arbeitgebers zu diesem Verlangen gilt als erteilt.

(4) Umkleidezeiten sind Zeiten, in denen aufgrund von Weisungen des Arbeitgebers oder aufgrund von Bestimmungen der Arbeitssicherheit zwingend zu tragende Schutz- und Arbeitsausrüstung oder sonstige vom Arbeitgeber angewiesene Dienstkleidung anzulegen ist. Rüstzeiten im Sinne der vorstehenden Sätze sind Arbeitszeiten im Sinne von Absatz (1). Hierfür werden dem Arbeitnehmer an jedem Arbeitstag pauschal zwölf Minuten eingeräumt, ersatzweise auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

(5) Wegezeiten sind Zeiten, die nach Anlegen von Schutz- und Dienstkleidung bis zum Arbeitsort auf dem Gelände des Arbeitgebers zurückgelegt werden müssen. Wegezeiten sind Arbeitszeiten im Sinne von Absatz (1) und nicht mit der Pauschale abgegolten.

(6) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz (1) ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr maßgeblich (Jahresarbeitszeit). Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei zehn Stunden nicht überschreiten, soweit nicht Ausnahmegründe nach dem Arbeitszeitgesetz sowie diesem Tarifvertrag vorliegen.

(7) Die Woche beginnt am Montag um 00:00 Uhr und endet am darauffolgenden Sonntag um 24:00 Uhr.

(8) Im Rahmen betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten sind die Arbeitnehmer zur Leistung von Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(9) Auf Antrag eines der hiervon betroffenen Arbeitnehmer darf, abweichend[1] von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2, 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang

[1] Siehe Protokollerklärung

Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, die tägliche Arbeitszeit ausschließlich Pausen zwölf Stunden nicht überschreitet und die wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich Pausen durchschnittlich 60 Stunden nicht überschreitet. Dies gilt z. B. für Sicherheitsmitarbeiter, Arbeitnehmer in der Leitwarte. Sofern Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten, verringert sich die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dieser Ziffer im Verhältnis der Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Teilzeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Vollzeit.

(10) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage wöchentlich verteilt werden. Aus betrieblichen/dienstlichen Gründen kann eine Verteilung auf sechs Tage wöchentlich angeordnet werden.

(11) Als Nachtarbeit gilt grundsätzlich die in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 7a Vollzeitarbeitsplätze Küche/Reinigung

(1) Beschäftigte der Küche und der Reinigung (inklusive Desinfektor:innen) haben ab 1. Januar 2026 die Möglichkeit in Vollzeit zu arbeiten, wenn eine entsprechende Stelle (Stellenanteil) am Einsatzort verfügbar ist. Betriebsrat und Arbeitgeberin beraten über Organisationsmodelle, die Vollzeitarbeitsplätze ermöglichen.

(2) Die Arbeitgeberin hat mindestens jeweils 25 % der jährlichen Stellenausschreibungen der beiden oben genannten Bereiche als Vollzeitstellen auszuschreiben und zu besetzen. Dabei ist eine gleichmäßige Verteilung auf die einzelnen Standorte und Entgeltgruppen anzustreben, wobei interne Bewerber:innen vorrangig berücksichtigt werden, insbesondere sofern eine bereits befristete Stundenerhöhung zum Zeitpunkt der jeweiligen Stellenausschreibung vorliegt oder bei Beschäftigten, die im zweiten Kalenderhalbjahr 2024 durchschnitt/ich Mehrarbeit im Umfang von mindestens 15 % ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet haben.

Sollte binnen 14 Tagen nach Veröffentlichung der Ausschreibung keine interne Bewerbung eingegangen sein, kann diese Stelle extern auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden. Näheres regeln die Betriebsparteien, einschließlich Bestimmungen zur regelmäßigen unterjährigen Abstimmung der Betriebsparteien zum jeweils aktuellen Stand der Einhaltung der vereinbarten Stellenausschreibungen.

Die Beschäftigten werden von der Arbeitgeberin jederzeit über offene Stellen gemäß der gültigen Betriebsvereinbarung informiert.

Änderung in § 7a:

§ 7a (neu) i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.06.2025 – Inkrafttreten: 01.02.2025

§ 8 Sonderformen der Arbeit/Überstunden

(1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet ist, sich im eigenen Wohnraum oder einem anderen mit dem Zweck der Rufbereitschaft im Einklang stehenden und dem Arbeitgeber an-

zuzeigenden Ort aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(2) Schichtdienst liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden kalendermonatlich vorsieht und die Zeitspanne zwischen Beginn der frühesten im Kalendermonat geleisteten Schicht und dem Ende der spätesten im Kalendermonat geleisteten Schicht mindestens 13 Stunden beträgt. Der Arbeitgeber entscheidet, in welchen Bereichen Schichtdienst gilt.

(3) Wechselschicht liegt vor, wenn die Arbeitsleistung nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer kalendermonatlich zu mindestens fünf Nachtschichten herangezogen wird, erbracht wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens drei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(4) Überstunden sind Zeiten, die ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers über die für ihn anwendbare durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus arbeitet, es sei denn, es ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

§ 9 Gleitzeit

(1) Der Arbeitgeber kann für einzelne Bereiche nach seiner Wahl ein Gleitzeitmodell anordnen. Ist Gleitzeit angeordnet, gilt ein Gleitzeitrahmen von 6:30 Uhr bis 19:00 Uhr. Die Pflichtarbeitszeit (Kernzeit) umfasst jeweils die Zeit zwischen spätestem Arbeitsbeginn um 9:00 Uhr bis frühestem Arbeitsende 14:30 Uhr. Während der Pflichtarbeitszeit müssen alle Mitarbeiter im Betrieb anwesend sein, sofern sie nicht krank, beurlaubt oder erlaubt abwesend sind. Jede Abwesenheit in der Kernzeit ist zu begründen. Persönliche Angelegenheiten sind in der Regel in der Gleitzeit zu erledigen.

(2) Der Arbeitgeber kann in einzelnen Bereichen bei Bestehen eines betrieblichen Bedürfnisses, insbesondere zur Sicherstellung der Ansprechbarkeit und Funktionsfähigkeit eines solchen Bereichs auch außerhalb der Pflichtarbeitszeit nach Absatz (1) eine Mindestbesetzung anordnen.

(3) Arbeitnehmer in Teilzeit mit Ausnahme der in § 7 Absatz (3) genannten Gruppe sind von der Regelung des Absatz (1) ausgenommen.

(4) Das Arbeitszeitkonto nach § 11 dieses Tarifvertrags dient auch zur Verwaltung der vorstehenden Gleitzeitregelungen.

§ 10 Schutz- und Dienstkleidung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Schutzkleidung oder Dienstkleidung zu tragen. Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke, die bei der

Erbringung der Tätigkeit an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz vor Witterungseinflüssen oder anderen gesundheitlichen Gefahren oder aufgrund außergewöhnlicher Schmutzeinflüsse getragen werden. Dienstkleidung sind solche Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im betrieblichen Interesse anstelle oder über der sonstigen Kleidung während der Erbringung der Arbeitsleistung zu tragen sind. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei die Abgabe der Dienst- und Schutzkleidung zur Reinigung anordnen, insbesondere das Zeitintervall (z.B. täglich bei Dienstschluss).

§ 11 Arbeitszeitkonto

(1) Für jeden Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages führt der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto. Das Arbeitszeitkonto wird ausschließlich in Zeit geführt.

(2) Sofern die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, von der für den Arbeitnehmer anwendbaren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, wird die entsprechende Differenz (Guthabenstunden/Minusstunden) auf dem jeweiligen Arbeitszeitkonto verzeichnet.

   a) Für etwaige Guthabenstunden erhält der Arbeitnehmer keinen Zuschlag, weder finanzieller noch zeitlicher Art.

   b) Arbeitnehmer erhalten einmal monatlich eine Aufstellung des persönlichen Arbeitszeitkontos. Die Form wird vom Arbeitgeber abhängig von den technischen Möglichkeiten des Systems bestimmt. Grundsätzlich soll eine Einsicht in die monatlichen Salden am Terminal technisch ermöglicht werden.

(3) Der Ausgleichszeitraum für Guthabenstunden und Minusstunden beträgt ein Jahr und stimmt mit dem Kalenderjahr überein.

(4) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das Arbeitszeitkonto näher ausgestaltet werden, insbesondere ist die Einführung einer „Ampelregelung“ durch die Betriebsparteien möglich sowie die Einführung eines Abgeltungsmodells.

§ 12 Zuschläge

(1) Die folgenden Zuschläge werden auf jede geleistete volle Zeitstunde, die in den Zeitrahmen der Zuschlagsregelung fällt, gewährt. Die Zuschläge werden ab der 61. Minute gewährt, in der innerhalb des zuschlagspflichtigen Zeitraums Arbeitsleistung erbracht wird.

   a) für Nachtarbeit 25 %,

   b) für Sonntagsarbeit von 0:00 bis 24:00 Uhr 75 %,

   c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr 100 %

   d) der 24. und 31. Dezember werden wie gesetzliche Feiertage behandelt.

(2) Arbeitnehmer, die in einem Kalendermonat in Wechselschicht arbeiten und dabei in diesem Kalendermonat zu mindestens fünf Nachtschichten herangezogen

werden (§ 8 Abs. 3 Satz 1), erhalten für den jeweiligen Kalendermonat einen weiteren Zuschlag von 105,00 Euro brutto.

(3) Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag gewährt. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit, der auch kumulativ mit einem anderen Zuschlag anfallen kann.

(4) Für die Rufbereitschaft wird eine Pauschale an den Arbeitnehmer gezahlt. Sie beträgt 40,00 Euro brutto. Die Pauschale wird, wenn die Rufbereitschaft über die Grenze eines Kalendertags (24:00 Uhr/0:00 Uhr) hinausgeht, nur einmal und nicht kalendertäglich bezahlt. Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft werden mit den hierfür erforderlichen Wegezeiten zusammengerechnet und auf die volle Stunde aufgerundet, und mit dem sich aus dem Tabellenentgelt ergebenen rechnerischen Stundensatz vergütet. Nach diesem Tarifvertrag anfallende weitere Zuschläge (insbesondere für Nachtarbeit) werden zusätzlich gewährt, wenn sie aufgrund der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft geschuldet sind.

§ 13 Jahressonderzahlung

Arbeitnehmer, die am 31. Oktober eines Jahres mindestens zwei Jahre in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden haben, erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 400,00 Euro brutto. Die Jahressonderzahlung wird mit dem November-Gehalt ausgezahlt.

§ 14 Besondere Zahlungen

Beim Tod von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten oder dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. 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. Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

§ 15 Arbeitsunfähigkeit

(1) Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit gelten uneingeschränkt die gesetzlichen Regelungen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um einen vom Arbeitgeber auszuwählenden Arzt. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 16 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr (Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr) Erholungsurlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, wobei die Dauer des Erholungsurlaubes inklusive des gesetzlichen Mindesturlaubes in einer Fünf-Tage-Woche (20 Arbeitstage) um neun Arbeitstage tariflichen Zusatzurlaub aufgestockt wird, so dass der Urlaubsanspruch insgesamt 29 Tage im Urlaubsjahr bei einer 5-Tage-Woche beträgt. Der Anspruch steigt nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit um einen weiteren Tag tariflichen Zusatzurlaubs auf 30 Arbeitstage. Die Berechnung des Erholungsurlaubes bei hiervon abweichenden Arbeitszeitregelungen erfolgt nach der Formel:

Tariflicher Erholungsurlaub/5 x Sollarbeitstage pro Woche
= Erholungsurlaub in Arbeitstagen

(2) Bei einem unterjährigen Eintritt in das Arbeitsverhältnis sowie bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis besteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Kalenderjahr Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Bruchteile werden ab 0,5 Arbeitstagen aufgerundet und unterhalb von 0,5 Arbeitstagen abgerundet.

(3) Der Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für die Beschäftigungsmonate in einem früheren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gewährt oder abgegolten wurde, wird angerechnet. Der Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat bestanden hat.

(4) Die Dauer des Erholungsurlaubes vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat einer Freistellung von der Arbeit ohne Fortzahlung des Entgelts um 1/12.

(5) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres zu nehmen. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit der Maßgabe, dass im Falle der Übertragung der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres anzutreten ist. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

(6) Bei der Gewährung von Erholungsurlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt und anschließend der tarifliche Zusatzurlaub.

(7) Der Arbeitgeber genügt eventuellen Informationspflichten über noch bestehende Urlaube durch die Bereitstellung an einem elektronischen Terminal.

§ 17 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle gemäß § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts mit der nachfolgend aufgeführten Anzahl an Arbeitstagen freigestellt wird, gelten folgende Anlässe:

- Tod des Ehegatten / Lebenspartners, sofern häusliche Gemeinschaft bestand 3 Tage
- Tod der Eltern oder eigener Kinder 2 Tage

– Niederkunft der Ehefrau / Lebenspartnerin 1 Tag

– Betrieblich bedingter Umzug 1 Tag

– Eigene Eheschließung / Verpartnerung 1 Tag

– Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern keine anderweitige Betreuung möglich ist und keine Ansprüche auf Entgeltleistung durch Dritte bestehen: 2 Tage. Bestehen Ansprüche auf Entgeltleistungen durch Dritte, sind diese zuerst in Anspruch zu nehmen.

Im Übrigen wird in Abweichung von § 616 BGB Entgelt nur für tatsächlich geleistete Arbeit gewährt, soweit nicht eine gesetzliche Verpflichtung zur Gewährung des Arbeitsentgelts besteht.

(2) Die vorstehende Arbeitsbefreiung ist in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis zu nehmen. Sofern der Arbeitnehmer an den Arbeitstagen, an denen er freizustellen wäre, bereits wegen Arbeitsunfähigkeit, einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder der Rehabilitation, Erholungsurlaub, im Fall des § 45 SGB IV oder aus anderen Gründen von der Arbeitspflicht befreit ist, entfällt die Freistellung für die vorgenannte Anzahl an Arbeitstagen.

(3) Für alle Fälle der Arbeitsbefreiungen müssen entsprechende Nachweise über den Anlass erbracht werden.

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer vollständig erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Absatz (1) Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Dies gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Erwerbsminderung durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Ziffer 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

(3) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet

in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(4) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz (1) das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht hat.

(2) Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz (1) geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als die Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 20 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz (3) Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsschluss,

von mehr als einem Jahr 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren 5 Monate,

von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Beschäftigungszeit im Sinne von Absatz (1) ist die bei der Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Zur Beschäftigungszeit zählen auch anerkannte Beschäftigungszeiten vor Eintritt bei der Arbeitgeberin.

§ 21 Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung bei Veränderungen persönlicher Daten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Veränderung von personenbezogenen Daten, die für das Arbeitsverhältnis, dessen Abrechnung sowie Administration erforderlich sind, unaufgefordert zu unterrichten. Dies gilt insbesondere für Unterhaltsverpflichtungen, Personenstand, Steuerklasse sowie die Anschrift des Arbeitnehmers.

§ 22 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen (1) bis (3) sind unverzüglich auszustellen.

§ 23 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

(2) Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für gesetzlich nicht ausschließbare Ansprüche wie z.B. aus dem MiLoG sowie für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 24 Jobfahrrad/Entgeltumwandlung

(1) Arbeitnehmern kann auf Verlangen ein Jobfahrrad zur Verfügung gestellt werden. Das Nutzungsverhältnis kann im Einzelnen durch einen nicht mitbestimmungspflichtigen Nutzungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden. Der Nutzungsvertrag kann insbesondere den Widerruf, die Schadenshaftung und andere wesentliche Fragen des Nutzungsverhältnisses regeln. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen ein Recht auf Entgeltumwandlung zur Finanzierung des Jobfahrrads.

(2) Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen ein Recht auf Entgeltumwandlung mit dem Ziel der Altersvorsorge.

§ 25 Übergangsregelungen

Soweit nach diesem Tarifvertrag besondere Vergütungs- oder Freistellungsregelungen (z.B. § 17) getroffen sind (insbesondere §§ 12, 13 und 14), lösen die Regelungen dieses Tarifvertrags entsprechende gleichgerichtete Regelungen vollständig ab. Sollte eine Ablösung rechtlich nicht möglich sein, werden die jeweiligen Leistungen auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag angerechnet. Die Ablösung und Anrechnung dürfen nicht zu einer Verschlechterung des bereits bestehenden Gesamtvergütungsanspruchs führen.

§ 26 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, frühestens jedoch mit Wirkung zum 31. Dezember 2029.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages können beide Seiten jeweils Verhandlungen über Inhalte dieses Tarifvertrages fordern. In diesem Fall wird die jeweils andere Seite die Verhandlungen mit dem Ziel einer Einigung aufnehmen. Es gilt ungeachtet dessen eine Friedenspflicht bis zum 31. Dezember 2029.

(3) Für den Fall, dass die CFM das Sonderkündigungsrecht in Bezug auf den Entgelttarifvertrag nach § 8 ETV CFM ausübt, erhält ver.di ein Sonderkündigungsrecht für diesen Manteltarifvertrag. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende.

(4) Sofern bei der Arbeitgeberin eine ver.di-Jugendtarifkommission gebildet wird, verpflichtet sich die Arbeitgeberin, auf Aufforderung der ver.di-Jugendtarifkommission in Verhandlungen zu einem Tarifvertrag für Auszubildende und Duale Studierende zu treten.

Änderung in § 26:
Abs. 2; Abs. 3 und Abs. 4 (neu) i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 06.06.2025 – Inkrafttreten: 01.02.2025

Berlin, den 26. Februar 2021

Charité CFM Facility Management GmbH

Unterschrift

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Unterschriften

Protokollerklärung:

Zur Umsetzung des § 7 Abs. 9 erklären die Tarifparteien, dass die Arbeitgeberin für die Antragstellung ein Formular entwickelt. Der Antrag muss also schriftlich eingereicht werden und muss eine genaue Erläuterung beinhalten, was die Folgen der Aussetzung der bezugnehmenden Paragrafen im Arbeitszeitgesetz bedeuten. Mit einer zweiten Unterschrift auf diesem Formular nimmt der Arbeitnehmer zur Kenntnis, dass er ein jederzeitiges mit einer 6-Monatsfrist versehendes Widerrufsrecht hat. Der Antrag muss dem Betriebsrat vorgelegt werden. Ein Exemplar ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.