



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

SOZIALVERBAND

VdK

BAYERN



Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten des Sozialverbandes VdK Bayern e.V.,

– gültig ab 01.01.2017 –



Zwischen dem

Sozialverband VdK Bayern e.V., mit Sitz in München, Schellingstr. 31, 80799 München -
nachfolgend Sozialverband VdK Bayern e.V. genannt-

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Bayern,
Schwanthalerstr. 64, 80336 München

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:



Vorbemerkung

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für den Sozialverband VdK Bayern e.V. sowie persönlich für alle Arbeitnehmer die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Sozialverband VdK Bayern e.V. stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) entsprechend.

§ 2 Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Ausfertigung auszuhändigen.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit für Arbeitnehmer beträgt sechs Monate.

§ 4 Arbeitszeit, freie Tage

- 1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.
- 2) Die Tage in der Zeit vom 24. Dezember bis 31. Dezember sind bezahlt frei.

§ 5 Beschäftigungszeit

- 1) Beschäftigungszeit ist die Zeit eines Arbeitsverhältnisses, die ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber verbracht hat. Ruhende Zeiten werden nicht angerechnet. Als ruhende Zeiten gelten Elternzeit, über den Anspruch auf Kranken- bzw. Verletztengeld hinausgehende Arbeitsunfähigkeit, unbezahlte Freistellung und unbezahlter Urlaub. Davon ausgenommen sind Elternzeiten bei denen das Kind vor dem 01.05.2005 geboren wurde.
- 2) Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses werden – sofern im direkten Anschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird - bei der Beschäftigungszeit angerechnet. Davon ausgenommen sind Ausbildungszeiten.

§ 6 Erholungsurlaub

- 1) Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der vollen Vergütung.

- 2) Der jährliche Erholungsurlaub beträgt für alle Arbeitnehmer einschl. der Jugendlichen 31 Arbeitstage. Arbeitnehmer, die am 31.12.2015 mindestens 50 Jahre alt waren, und deshalb im Kalenderjahr 2016 einen Anspruch von 34 Urlaubstagen hatten, erhalten 32 Arbeitstage.
- 3) Schwerbehinderte Arbeitnehmer erhalten einen jährlichen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen; bei weniger als einem GdB von 50, mindestens jedoch einem GdB von 25, einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.
- 4) Der Anspruch auf den vollen jährlichen Erholungsurlaub und den vollen jährlichen Zusatzurlaub entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten.

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch (jährlicher Erholungsurlaub und jährlicher Zusatzurlaub) ein Zwölftel für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses. Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 15 Tagen als voller Monat.

Soweit gesetzlich zulässig (z.B. Elternzeit, Pflegezeit), erfolgt für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses eine Kürzung um ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs (jährlicher Erholungsurlaub und jährlicher Zusatzurlaub).

- 5) Endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so werden der jährliche Erholungsurlaub und der jährliche Zusatzurlaub bei Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte anteilig (1/12) gewährt. Ein abgebrochener Monat gilt nach mehr als 15 Tagen als voller Monat.
- 6) Der Urlaub wird möglichst bei Beginn des Urlaubsjahres durch einen Urlaubsplan geregelt. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 7) Der jährliche Erholungsurlaub und der jährliche Zusatzurlaub sollen im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Am Jahresende bestehender Resturlaub wird in das Folgejahr übertragen und ist bis spätestens 30. April des Folgejahres anzutreten. Am 01. Mai noch bestehender und noch nicht angetretener Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt.

Protokoll-Notiz:

Bei einer etwaigen Unwirksamkeit des Abs. 2 Satz 2 verpflichten sich beide Vertragspartner zu einer zeitnahen Nachverhandlung. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

§ 7 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- 1) Bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag des Arbeitnehmers fallen, wird nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten bezahlte Freistellung gewährt:
 - a) beim Tod naher Angehöriger
 - Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Lebenspartner (sofern ein gemeinsamer Hausstand besteht), Kinder 3 Tage
 - Eltern 2 Tage
 - Geschwister 1 Tag

- b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft, Entbindung der Ehefrau / der eingetragenen Lebenspartnerin, der Lebenspartnerin sowie bei Umzug aus dienstlicher Veranlassung 2 Tage
- c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z.B. Schöffen, Wahlhelfer) Freistellung für die erforderliche Zeit
Der Arbeitnehmer muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung von dritter Seite zukommt.
- 2) Die bezahlte Freistellung wird ausschließlich anlassbezogen und im direkten zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis (bis max. sechs Monate nach Entstehen) gewährt. Ein Anspruch auf eine Zeitgutschrift zur Gewährung zu einem späteren Zeitpunkt entsteht nicht.
- 3) Soweit wegen Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Kindes im Alter bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr nach ärztlichem Attest die Betreuung, Beaufsichtigung und Pflege durch den Arbeitnehmer notwendig ist, besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für höchstens zehn Arbeitstage je Kind und Kalenderjahr. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der Freistellung. Ansprüche auf Krankengeld gemäß SGB V bleiben davon unberührt.
- 4) Zur Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission und Tarifverhandlungen mit dem Sozialverband VdK Bayern e.V. wird auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitnehmern Arbeitsbefreiung im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung erteilt.
- 5) Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber oder seinem Vertreter rechtzeitig die Arbeitsbefreiung oder den Sonderurlaub zu beantragen. Ist dies nicht möglich, so hat er spätestens am nächsten Tag den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.
- 6) § 616 BGB findet darüber hinaus keine Anwendung.

§ 8 Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit

- 1) Es gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
- 2) Ist die Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalles entstanden, den der Arbeitnehmer bei Erfüllung einer Tätigkeit für den Arbeitgeber erlitten hat, so wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung der Differenzbetrag zwischen den letzten regelmäßigen Nettobezügen und den gesetzlichen Barleistungen der Kranken- bzw. Unfallversicherung, längstens jedoch bis zum Ende des Kranken- bzw. Verletztengeldanspruchs, bezahlt.

§ 9 Kündigung

- 1) Das **Arbeitsverhältnis** kann beiderseits unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen gelöst werden; bei einer Beschäftigungszeit

- bis zu zwei Jahren	vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats
- von zwei Jahren	einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
- von fünf Jahren	zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- von acht Jahren	drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- von zehn Jahren	vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
- von zwölf Jahren	fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
- von fünfzehn Jahren	sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
- von zwanzig Jahren	sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

- 2) Das **Ausbildungsverhältnis** kann während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach der Probezeit kann es vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat bzw. die volle Erwerbsminderungsrente bezieht.

Der Wunsch nach einer Weiterbeschäftigung über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus, muss mit einer Frist von mindestens 1 (einem) Jahr beim Arbeitgeber (Personalabteilung) schriftlich angemeldet werden. Dieser muss sich innerhalb von 3 (drei) Monaten hierzu erklären. Erfolgt keine Erklärung, gilt eine Weiterbeschäftigung als vereinbart.

Für eine Beendigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze gelten die Kündigungsfristen gemäß Abs. 1.

§ 10 Betriebliche Altersversorgung

- 1) Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine betriebliche Zusatzversorgung.
- 2) Die Betriebliche Zusatzversorgung (BZV) für hauptamtliche Mitarbeiter des Sozialverbands VdK Bayern e.V., in Kraft getreten am 01.04.1965, mit den ändernden und ergänzenden Bestimmungen, ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages. Sie gilt für alle hauptamtlichen Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis **vor** dem 01.01.2006 beginnt.
- 3) Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis **nach** dem 31.12.2005 beginnt, ist die betriebliche Altersversorgung neu geordnet. Die Ausgestaltung regelt der Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung.

§ 11 Reisekosten, Umzugskosten

- 1) Die Arbeitnehmer erhalten Tagegeld und Reisekosten nach einer besonderen Reisekostenordnung, die vom Landesvorstand ausgegeben ist.
- 2) Ist eine Versetzung durch den Arbeitgeber veranlasst, erhält der Arbeitnehmer nach Rechnungsvorlage eine Kostenerstattung in Höhe der durch den Umzug bedingten Kosten. Dabei ist eine kostengünstige Variante zu wählen.

Solange das Nachholen der Familie nicht möglich ist, wird dem Arbeitnehmer eine wöchentliche Familienheimfahrt entsprechend der Reisekostenordnung gewährt, längstens jedoch für die Dauer eines halben Jahres.

§ 12 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung sowie solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit außergerichtlich in Schriftform geltend gemacht werden. Eine Geltendmachung in Textform (§126b BGB, z.B. E-Mail, Telefax) ist nicht ausreichend. Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen beruhen, unterliegen nicht dieser Ausschlussfrist. Darüber hinaus beziehen sich diese Ausschlussfristen nicht auf Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen sowie auf die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Diese Ausschlussfrist gilt außerdem nicht für unverzichtbare Ansprüche, insbesondere nicht für Lohnansprüche des Arbeitnehmers bis zur Höhe des jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz.

§ 13 Schiedsgerichtsbarkeit

- 1) Für den Fall der Nichteinigung im Rahmen der Tarifverhandlungen ist vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahmen eine tarifliche Schlichtungsstelle zu bilden. Diese setzt sich paritätisch aus je drei Vertretern der Tarifvertragspartner zusammen. Die Parteien benennen ihre Vertreter selbst. Den Vorsitz führt der nach Lebensjahren Älteste.
- 2) Wenn in dieser Schlichtungsstelle eine Einigung über die strittigen Fragen nicht erzielt werden kann, tritt ein Schiedsgericht zur Entscheidung zusammen. Das Schiedsgericht besteht aus zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervetretern sowie einem unparteiischen Vorsitzenden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervetreter werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung stellt den unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich die Tarifvertragsparteien einigen sollten. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes stellt eine Empfehlung an die Tarifvertragsparteien dar. Diese haben innerhalb einer Frist von einer Woche die Tarifverhandlungen auf der Grundlage der Empfehlung aufzunehmen. Das Scheitern der Tarifverhandlungen kann von jeder Tarifvertragspartei frühestens drei Wochen nach Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen erklärt werden.

- 3) Die Kosten des Verfahrens von der tariflichen Schlichtungsstelle und dem Schiedsgericht werden zu gleichen Teilen von den Parteien getragen.
- 4) Die tarifliche Schlichtungsstelle und das Schiedsgericht entscheiden durch Mehrheit.

§ 14 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2017 in Kraft.
- 2) Er kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 3 Monaten, erstmalig zum 31.12.2020 gekündigt werden.
- 3) Gleichzeitig treten der Manteltarifvertrag vom 01.05.2005 sowie alle anderen früheren MTV außer Kraft.

München, den 19. Juni 2017

Für den Sozialverband VdK
Landesverband Bayern e.V.

Ulrike Mascher
Landesverbandsvorsitzende

Konrad Gritschneider
Landesschatzmeister

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Landesbezirk Bayern

Luise Klemens
Landesleiterin

Kai Winkler
Landesfachbereichsleiter