

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 2

gültig ab 01. Januar 2018

Zwischen dem
Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL)

einerseits

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch die Landesleitung des Landesbezirks
Berlin-Brandenburg -

andererseits

wird nachfolgender Manteltarifvertrag
für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

der Lufthansa Global Tele Sales GmbH

abgeschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I		Geltungsbereich	
Seite 4	§ 1	Geltungsbereich	

Abschnitt II		Arbeitsvertrag	
Seite 4	§ 2	Schriftform, Nebenabreden	
Seite 4	§ 3	Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit	

Abschnitt III		Allgemeine Rechte und Pflichten	
Seite 4	§ 4	Arbeits- und Verhaltenspflicht	

Abschnitt IV		Arbeitszeit	
Seite 5	§ 5	Jahresarbeitszeit	
Seite 6	§ 6	Verteilung der Grundarbeitszeit	
Seite 6	§ 7	Über-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit; Arbeitsbedingungen	
Seite 6	§ 8	Zeitzuschläge	
Seite 7	§ 9	Überarbeit	
Seite 7	§ 10	Teilzeitarbeit	
Seite 8	§ 11	Abrufarbeit	
Seite 8	§ 12	Jahresarbeitszeitkonto	

Abschnitt V		Vergütung	
Seite 9	§ 13	Anspruch auf Vergütung	
Seite 10	§ 14	Vertretungszulage	
Seite 10	§ 15	Sonderzahlung	
Seite 11	§ 16	Erfolgsorientierte Ergebnisbeteiligung	
Seite 11	§ 17	Art und Zeitpunkt der Entgeltzahlung	

Abschnitt VI		Sozialbezüge	
Seite 11	§ 18	Krankenbezüge	
Seite 14	§ 19	Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gg. Dritte	
Seite 14	§ 20	Sterbegeld	

Abschnitt VII		Urlaub	
Seite 14	§ 21	Urlaubsanspruch	
Seite 15	§ 22	Urlaubsdauer	
Seite 16	§ 23	Freischichten	
Seite 16	§ 24	Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung	

Abschnitt VIII		Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Seite 18	§ 25	Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Abschnitt IX		Schlussabstimmungen
Seite 18	§ 26	Ausschlußfrist
Seite 19	§ 27	Inkrafttreten und Vertragsdauer

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lufthansa Global Tele Sales GmbH (im Folgenden GTS genannt), soweit sie vom Geltungsbereich des jeweiligen Vergütungstarifvertrages umfasst sind und mit ihnen kein außertariflicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde¹.

II. Arbeitsvertrag

§ 2 Schriftform, Nebenabreden

- (1) Die GTS erstellt und überreicht dem Mitarbeiter eine schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages.
- (2) Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 3 Beginn des Arbeitsverhältnisses; Probezeit

- (1) Die Dienstzeit beginnt mit dem Tage der Einstellung.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

Erkrankt ein Mitarbeiter während der Probezeit für einen oder mehrere Zeiträume von insgesamt mehr als einen Monat, verlängert sich die Probezeit um die Zeit der Krankheit.

III. Allgemeine Rechte und Pflichten

§ 4 Arbeits- und Verhaltenspflicht

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine volle Arbeitskraft im Dienste der GTS oder in deren Auftrag für einen Dritten einzusetzen.
Die Ausübung einer Nebentätigkeit - auch einer unentgeltlichen - bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der GTS.
- (2) Der Mitarbeiter hat seine Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Er ist verpflichtet, die GTS über die Tatsache und den Grund jedes Arbeitsversäumnisses unverzüglich und frühestmöglich zu informieren und gleichzeitig den Zeitpunkt der voraussichtlichen Wiederaufnahme der Arbeit mitzuteilen. Verzögert sich die Arbeitsaufnahme über diesen Zeitpunkt hinaus, gelten auch dafür die gleichen Grundsätze entsprechend.

¹ Näheres hierzu regelt Protokollnotiz Nr.1 zu diesem MTV.

- (3) Die von der GTS herausgegebenen allgemeinen Dienstvorschriften und Arbeitsanweisungen sind Bestandteile des Arbeitsverhältnisses.
- (4) Der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet.
- (5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich in und außer Dienst so zu verhalten, daß das Ansehen der GTS nicht geschädigt wird.
- (6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anweisung der GTS an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungskursen teilzunehmen.
- (7) Der Mitarbeiter muß über Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Akten zu nehmen.

IV. Arbeitszeit

§ 5 Jahresarbeitszeit

- (1) Die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 2080 Stunden im Kalenderjahr.
- (2) Die Betriebspartner werden ermächtigt, in besonders gelagerten Fällen die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Bereiche und/oder Gruppen von Mitarbeitern unter proportionaler Anpassung der Vergütung (§ 13 Abs.3) zwischen 1850 und 2200 Stunden zu vereinbaren. Dabei ist in einem verlängerten Ausgleichszeitraum (§ 12 Abs. 5) oder bezogen auf die Arbeitszeit aller Mitarbeiter des Betriebes ein Durchschnitt von 2080 Stunden im Sinne dieses Tarifvertrages zu wahren. Maßnahmen gemäß Satz 1 können ebenfalls zur Gewährleistung der marktorientierten Leistungsfähigkeit der GTS durchgeführt werden. Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeitarbeitnehmer.

Im Falle einer Unterschreitung von 2080 Stunden pro Jahr wird die Anpassung der Vergütung gemäß Satz 1 in der Weise vorgenommen, daß durch den Wegfall anderer Vergütungsbestandteile eine ansonsten notwendige Kürzung der Grundvergütung im Umfang der Arbeitszeitreduzierung vermieden wird.

- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann anstelle des Kalenderjahres gem. Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist.

§ 6 Verteilung der Grundarbeitszeit

- (1) Die Verteilung der Grundarbeitszeit auf die einzelnen Zeitabschnitte (Saison, Wochen, Tage) erfolgt in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes durch Dienst-/Schichtplan entsprechend betrieblichen Erfordernissen. Die entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.
- (2) Die Arbeitszeit darf entsprechend den Betriebszeiten eines Call-Centers auf die Wochentage Montag bis Sonntag gemäß den betrieblichen Erfordernissen und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verteilt werden.
- (3) Die Festlegung der Verteilung und Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten, der Ruhepausen bzw. Kurzpausen erfolgt in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und gesetzlicher Vorschriften zur Bildschirmarbeit sowie unter Berücksichtigung Call-Center-spezifischer Erfordernisse.

§ 7 Über-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ; Arbeitsbedingungen

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Vorgesetzten auch über die dienst-/schichtplanmäßige Arbeitszeit hinaus sowie an Sonn- und Feiertagen und nachts Arbeit zu leisten. Bei Teilzeitarbeit beginnt Überarbeit erst mit Erfüllung der Grundarbeitszeit von monatlich 173,33 Stunden.

Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Mehr-, Schicht- bzw. Mehrschichtarbeit zu leisten.

Die entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

Mitarbeiter im Schichtdienst, deren schichtplanmäßige freie Tage ("Wochenende") rollierend auf die Wochentage Montag bis Freitag fallen, erhalten einen zusätzlichen freien Tag, sofern ein Feiertag auf einen freien Tag in diesem Zeitraum fällt.

§ 8 Zeitzuschläge

- | | |
|--|------|
| (1) Der Nachzuschlag beträgt | |
| für Arbeiten nach 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr | 25 % |
| wenn die Nachtarbeit vor 00.00 Uhr aufgenommen wurde, für Arbeiten in der Zeit von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr | 40 % |
| Der Sonntagszuschlag beträgt | 50 % |
| Der Feiertagszuschlag beträgt an gesetzlichen Feiertagen | 25 % |

und am 25./26.12. sowie am 1.5.

50 %

- (2) Zuschläge sind in Zeit zu berechnen und dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. Ist ein Freizeitausgleich nicht unmittelbar möglich, können die Zuschläge ausbezahlt werden. Die Berechnung der Zuschläge nach Satz 2 erfolgt auf der Grundlage der nach § 13 Abs.(2) zu errechnenden Stundenvergütung.
- (3) Beim Zusammentreffen von Sonntags- und Feiertagszuschlägen wird nur ein bzw. der jeweils höchste Zeitzuschlag gewährt.

§ 9 Überarbeit

- (1) Überarbeit (Überstunden) liegt vor, wenn der Mitarbeiter auf Anordnung mehr als zehn Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich Arbeit leistet.
- (2) Überarbeit wird mit dem 1,3 fachen faktoriert und dem Mitarbeiter auf dem Arbeitszeitkonto gemäß § 12 gutgeschrieben.
- (3) Für geleistete Überarbeit wird vorrangig Arbeitsbefreiung gewährt (Freizeitausgleich); § 12 Abs.(3) Satz 1 gilt entsprechend. Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird die Grundvergütung fortgezahlt.
- (4) Ist ein Freizeitausgleich nicht möglich, kann die Überarbeit ausnahmsweise ausbezahlt werden; die Berechnung der Überarbeitsvergütung erfolgt nach Maßgabe des § 13 Abs.(2).

§ 10 Teilzeitarbeit

- (1) Die Vorschriften dieses Tarifvertrages sowie des Vergütungstarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung finden nach Maßgabe der folgenden Regelungen Anwendung auf Mitarbeiter mit einer von § 5 Abs.1 MTV abweichenden Jahresarbeitszeit (Teilzeitmitarbeiter).
- (2) Die Vorschriften über Vergütung in diesem Tarifvertrag (§§ 13ff.) und dem Vergütungstarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung finden anteilig im Verhältnis der vereinbarten Jahresarbeitszeit zur tariflichen Vollarbeitszeit gemäß § 5 Abs. (1) dieses Tarifvertrages Anwendung.
- (3) Die Vorschriften zur Überarbeit gelten sinngemäß.
- (4) Die Vorschriften über Urlaub (§§ 21,22) finden anteilig im Verhältnis der durchschnittlich gearbeiteten Tage pro Woche zur 5-Tage-Woche Anwendung. Dabei wird der Anspruch auf Basis des Kalenderjahres berechnet.
Bei einem oder mehrmaligem Wechsel des Urlaubswochenfaktors während des Kalenderjahres werden Bruchteile von Urlaubstagen insgesamt nur einmal auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

- (5) Wird die Grundarbeitszeit eines Teilzeitmitarbeiters in seine arbeitsfreie Zeit verlegt, so ist ein entsprechender Freizeitausgleich in einem Zeitraum von drei Monaten zu gewähren.
- (6) Für Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unter 18 Stunden finden auch die Vorschriften in § 2 Abs. (2) VTV auf Zeiten der Vergütungsentwicklung anteilig Anwendung.
- (7) Die übrigen Vorschriften dieses Tarifvertrages sowie des Vergütungstarifvertrages finden sinngemäß Anwendung.

§ 11 Abrufarbeit

- (1) Einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeiten in Anpassung an den Arbeitsanfall können nach Maßgabe des § 12 TzBfG vereinbart werden. Die Mitarbeiter mit einer Arbeitszeitvereinbarung nach Satz 1 sind verpflichtet, entsprechend dem vertraglich vereinbarten Vertragsstundenvolumen im vertraglich vereinbarten Bezugszeitraum ihre Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall zu erbringen.
- (2) Die Arbeitszeit kann über das vertraglich vereinbarte Vertragsstundenvolumen im vertraglich vereinbarten Bezugszeitraum hinaus nur einvernehmlich erhöht werden. Für diese mehr geleisteten Arbeitsstunden erfolgt die Vergütung auf der Basis der Stundensätze nach § 13 Abs.(2).
- (3) Die übrigen Vorschriften dieses Tarifvertrages sowie des Vergütungstarifvertrages finden sinngemäß Anwendung.

§ 12 Jahresarbeitszeitkonto

- (1) Die geleistete Arbeitszeit wird für jeden Mitarbeiter auf einem Arbeitszeitkonto erfaßt.
- (2) Das Arbeitszeitkonto darf am Ende des Jahresarbeitszeitraums die Jahresarbeitszeit grundsätzlich um bis zu 180 Stunden überschreiten oder um 40 Stunden unterschreiten.
- (3) Über- und Unterschreitungen sind grundsätzlich mit Freizeit bzw. zusätzlicher Arbeit auszugleichen. § 9 Abs.(2) bleibt unberührt.
- (4) Am Ende des zwölfmonatigen Verteilungszeitraums werden bis zu 90 Mehrstunden auf das folgende Jahr übertragen; sie sollen in einem Zeitraum von 3 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist aus betrieblichen Gründen ein Freizeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, werden die unfaktorierten Stunden nach Ablauf dieses

Zeitraumes gemäß § 9 Abs.(2) mit 1,3 faktoriert; sie sollen in einem Zeitraum von weiteren drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden.

Unfaktorierte Zeitguthaben ab der 91. bis zur 180. Stunde werden am Ende des zwölfmonatigen Verteilungszeitraums gemäß § 9 Abs. (2) mit 1,3 faktoriert; sie sollen in den ersten 6 Monaten des folgenden 12-Monats-Zeitraums durch Freizeit ausgeglichen werden.

Zeitguthaben, die nach Ablauf des 6-Monatszeitraumes nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnten, werden mit dem Stundensatz gemäß § 13 Abs. (2) vergütet, sofern nicht in einer Betriebsvereinbarung gemäß Abs.(5) etwas anderes geregelt ist.

- (5) Über die Errichtung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten, die eine Übertragung von Guthaben über den zwölfmonatigen Verteilungszeitraum gemäß § 5 hinaus ermöglichen, entscheiden die Betriebspartner durch gesonderte Betriebsvereinbarung.

V. Vergütung

§ 13 Anspruch auf Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter erhält für die von ihm geleistete Arbeit eine Grundvergütung, die nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit bemessen und nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung gezahlt wird. Zu diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfaßte Mitarbeiter in eine Tätigkeits-, Qualitäts- und Leistungsebene (TQL) gemäß Vergütungstarifvertrag einzuordnen.

- (2) Ist die Vergütung nach Stunden bemessen, wird ein Stundensatz bezahlt (individueller Stundensatz), der sich wie folgt bemißt:

Jahresarbeitszeit in Stunden dividiert durch 12 (Monate). Sodann wird die Grundvergütung durch die so ermittelte Anzahl von Stunden dividiert.

- (3) Im Falle einer Anpassung der Jahresarbeitszeit gemäß § 5 Absatz (2) oder (4) errechnet sich die monatliche Grundvergütung wie folgt:

Monatliche Grundvergütung gemäß Vergütungstarifvertrag, dividiert durch 2080, multipliziert mit der vereinbarten künftigen Jahresarbeitszeit.

- (4) Der Mitarbeiter, dessen Beschäftigungsverhältnis nicht den ganzen Monat hindurch bestand, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung, wobei für jeden Kalendertag des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses der 30. Teil der Monatsvergütung zugrunde zu legen ist.
- (5) Besteht während des Beschäftigungsverhältnisses für einen oder mehrere Kalendertage kein Vergütungsanspruch, so ist für jeden Kalendertag $1/30 \times 7/5$ der Monatsvergütung in Abzug zu bringen.

§ 14 Vertretungszulage

- (1) Wird einem Mitarbeiter vorübergehend, jedoch mindestens für
 - a) 2 Wochen eine Tätigkeit mit Führungsverantwortung (fachliche und personelle Aufsichts-, Anweisungs- und Dispositionsbefugnis)
 - oder
 - b) 2 Monate eine Tätigkeit ohne Führungsverantwortung
 übertragen, die gemäß Vergütungstarifvertrag einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, so erhält er nach Ablauf des Zeitraums nach a) bzw. b) rückwirkend für die gesamte Dauer der Wahrnehmung der höherwertigen Tätigkeit eine Vertretungszulage.
- (2) Als Vertretungszulage gemäß Abs. (1) a) bzw. b) wird die Differenz zur Grundvergütung der nächsthöheren TQL gemäß Teil II des Vergütungstarifvertrags gezahlt.
- (3) Bei vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit gemäß Abs. (1) a) oder b), die außertariflich vergütet wird, beträgt die Zulage einheitlich EUR 110,- pro Monat bzw. zeitanteilig.
- (4) Der Mindestzeitraum von 2 Monaten im Sinne der Regelung zu Abs. (1) b) gilt auch dann als erfüllt, wenn Unterbrechungen bis zu 7 Tagen eingetreten sind.

§ 15 Sonderzahlung

- (1) Jeder Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr mit der Vergütung im Monat November eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von EUR 520,-.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, erwirbt der Mitarbeiter für jeden Kalendertag der Beschäftigung Anspruch auf 1/360 des gemäß Abs. (1) zu zahlenden Betrages.

Sofern ein Anspruch auf Vergütung, Krankenbezüge bzw. Urlaubsvergütung nicht besteht, wird für jeden Kalendertag $1/360 \times 7/5$ in Abzug gebracht. Eine Kürzung findet nur statt, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 an insgesamt mehr als 15 Kalendertagen im Kalenderjahr vorliegen.
- (3) Die Sonderzahlung nach Abs. (1) bzw. (2) erhöht sich für jedes Kind, für das der Mitarbeiter Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz erhält, um EUR 210,-, im ersten Jahr der Gewährung einmalig um EUR 260,-; Abs. 2 gilt entsprechend.

- (4) Der gemäß Absätzen (1) bis (3) zu zahlende Betrag wird an den ausscheidenden Mitarbeiter dann nicht gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis von der GTS außerordentlich gekündigt worden ist.

§ 16 Erfolgsorientierte Ergebnisbeteiligung

Die GTS wird den Mitarbeitern eine jahresbezogene Prämie gewähren. Als Gesamtbetrag werden 5 % des von den Wirtschaftsprüfern verifizierten Jahresgewinns der local operation Berlin² - vor Berücksichtigung der Prämie - im Folgejahr ausgeschüttet. Die Verteilung erfolgt in Relation zur jeweiligen Juni-Grundvergütung des Mitarbeiters im Jahr der Auszahlung.

Dabei erwirbt der Mitarbeiter an jedem Kalendertag, an dem er im Bezugsjahr Anspruch auf Vergütung bzw. Urlaubsvergütung hatte, einen Anspruch auf 1/360 seiner nach Satz 2 errechneten Ergebnisbeteiligung. Im Übrigen werden bei der Berechnung die Verhältnisse des Bezugsjahres zugrunde gelegt (Beschäftigungsquotient).

Die Zuwendung soll mit den Bezügen für den Monat Juni des Folgejahres den Mitarbeitern ausgezahlt werden.

Ein Gesamtbetrag in gleicher Höhe wird von GTS zusätzlich zur Verfügung gestellt. Die Verteilung erfolgt nach individueller Leistung; die Kriterien der Leistungsbemessung werden betrieblich geregelt.

§ 17 Art und Zeitpunkt der Entgeltzahlung

- (1) Die monatliche Vergütung wird für den laufenden Monat bargeldlos so rechtzeitig gezahlt, daß der Mitarbeiter über seine Vergütung am 01. des folgenden Monats auf seinem Bank-, Sparkassen- oder Postgirokonto verfügen kann. Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Überweisung am Tage des Ausscheidens vorgenommen.
- (2) Zur Kontrolle seiner Vergütung wird dem Mitarbeiter eine Abrechnung ausgehändigt.

VI. Sozialbezüge

§ 18 Krankenbezüge

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, so erhält er für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.

² Näheres hierzu regelt Protokollnotiz Nr. 2 zu diesem MTV.

- (2) Bis zur Dauer von sechs Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Grundvergütung - ggf. zuzüglich von Zulagen - weitergezahlt. Außerdem erhält der Mitarbeiter je Kalendertag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen einen Pauschalbetrag, der sich nach § 21 Abs. (1) - umgerechnet auf Kalendertage - errechnet. Der Pauschalbetrag wird ab dem ersten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit berechnet. Wird der Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Krankenbezüge und den Pauschalbetrag nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Mitarbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 und 2 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.
- (3) Vom Beginn der 7. Woche erhält der arbeitsunfähige Mitarbeiter zu den Leistungen aus der Kranken- oder Unfallversicherung als Krankenbezug einen Krankengeldzuschuss, der sich wie folgt errechnet:
- a) Die am 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit abgerechnete monatliche Vergütung – ohne Sonderzahlung bzw. erfolgsorientierte Ergebnisbeteiligung – ist um die gesetzlichen Abzüge und um das von der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse zu gewährende Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen anderer Sozialversicherungsträger, einschließlich der Berufsgenossenschaft, zu vermindern. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist um die darauf anfallenden Steuern zu erhöhen. Der Krankengeldzuschuss vermindert sich auch dann um den Betrag des Krankengeldes, wenn dem Mitarbeiter gemäß § 52 SGB V ein Anspruch auf Krankengeld versagt wird. Mitgliedern von Ersatzkassen wird ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung der Ersatzkasse das Krankentagegeld der sonst zuständigen gesetzlichen Krankenkasse abgezogen.
- b) Bei Mitarbeitern, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses gemäß Abs. (3) a) unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse. Diese Mitarbeiter sind verpflichtet, eine angemessene Krankentagegeldversicherung abzuschließen, die der Höhe nach mindestens dem Höchstsatz der AOK entspricht. Für die Zeit nach Erlöschen des Anspruches auf Krankengeldzuschuß soll eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen werden.
- (4)
- a) Der Krankengeldzuschuss wird jeweils vom Beginn der 7. Woche an gezahlt. Nach einer Dienstzeit
- von mehr als 2 Jahren bis zum Ende der 8. Woche,
von mehr als 4 Jahren bis zum Ende der 10. Woche.

Dienstzeit im Sinne dieser Vorschrift ist die Zeit der Beschäftigung bei GTS.

Bei den von der zuständigen Berufsgenossenschaft anerkannten Arbeitsunfällen sowie bei Berufskrankheiten ohne Rücksicht auf die Dienstzeit wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 10. Woche der Arbeitsunfähigkeit, in allen Fällen jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

- b) Vollendet der Mitarbeiter im Laufe einer Krankheit die zu einem längeren Krankenbezug berechtigende Dienstzeit, so werden die Krankenbezüge so gewährt, als wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet hätte.
 - c) Der Anspruch entsteht nicht - auch nicht anteilig - wenn das maßgebliche Beschäftigungsjahr bis Ende der gesetzlichen Lohnfortzahlung noch nicht begonnen hat.
- (5) Auf den gemäß Abs. (3) von der GTS zu zahlenden Krankengeldzuschuss werden die, dem Mitarbeiter von der gesetzlichen bzw. einer vom Arbeitgeber mitfinanzierten Krankenversicherung, für die entsprechenden Zeiträume erbrachten Lohnausfallzahlungen angerechnet, deren Höhe der Mitarbeiter unaufgefordert durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen nachzuweisen hat.

Sofern und soweit Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse für Zeiten gezahlt werden, für die der Mitarbeiter auch Altersruhegeld bzw. Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erhält, können diese Zahlungen bis zur Höhe der Rentenzahlungen zurückgefordert werden.

- (6) Die Krankenbezüge werden gegen Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gezahlt. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist spätestens am vierten Tage des Fernbleibens von der Arbeit vorzulegen. Sie soll über die voraussichtliche Dauer der Erkrankung Auskunft geben. In begründeten Einzelfällen kann auch schon für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Bescheinigung verlangt werden.
- (7) Der Anspruch gemäß Abs. (1) entfällt, wenn der Mitarbeiter
 - a) die Verpflichtung gemäß Abs. (6) nicht erfüllt
 - oder
 - b) sich die Arbeitsunfähigkeit bei einer nicht genehmigten Nebenbeschäftigung zugezogen hat
 - oder
 - c) sich einer von der GTS angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt innerhalb der ihm hierfür gesetzten Frist nicht unterzieht.

§ 19 Krankenbezüge bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit durch eine zum Schadenersatz verpflichtende Handlung herbeigeführt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, diesen Anspruch der GTS bis zur Höhe von der nach § 18 zu zahlenden Vergütung abzutreten. In der schriftlichen Abtretungserklärung hat der Mitarbeiter ausdrücklich zu bestätigen, daß er über die ihm zustehenden Ansprüche bisher nicht verfügt hat und sich auch jeder Verfügung ohne Einwilligung der GTS enthalten wird.

Bis zur Abtretung ist die GTS berechtigt, die ihr nach § 18 obliegenden Leistungen zurückzubehalten.

§ 20 Sterbegeld

- (1) Hinterläßt ein Mitarbeiter, nachdem er länger als 6 Monate bei der GTS beschäftigt war, einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, einen Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Kinder, für die er unterhaltspflichtig war, erhalten diese Hinterbliebenen ein Sterbegeld.

Bei betrieblichen Unfällen mit tödlichem Ausgang entfällt die sechsmonatige Wartezeit.

- (2) Als Sterbegeld wird das Zweieinhalbfache des Monatseinkommens des verstorbenen Mitarbeiters gezahlt. Die Berechnung richtet sich nach den Durchschnittsbezügen der letzten drei abgerechneten Monate.
- (3) Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Hinterbliebenen gemäß Abs. (1) bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen.

VII. Urlaub

§ 21 Urlaubsanspruch

- (1) Dem Mitarbeiter wird in jedem vom 01. Januar bis 31. Dezember laufenden Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung gemäß § 13 gewährt. Außerdem erhält der Mitarbeiter je Urlaubstag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen einen Pauschalbetrag, der sich wie nachstehend ausgeführt errechnet. Der Pauschalbetrag wird ab dem ersten Urlaubstag berechnet.
 - a) Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der in dem vorausgegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grund-

arbeitsstunden, geteilt durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage) des vorausgegangenen Kalenderjahres. Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldig gefehlt hat.

Als Berechnungszeitraum sind hierbei mindestens 13 Wochen, in denen der Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet hat (einschließlich Dienst- und Lehrgangstage) zugrunde zu legen. Hat der Mitarbeiter während des vorangegangenen Kalenderjahres weniger als 13 Wochen tatsächlich gearbeitet (einschließlich Dienst- und Lehrgangstage), so verlängert sich der Berechnungszeitraum um die zu 13 Wochen fehlende Zeit in das dem vorausgegangenen Kalenderjahr vorhergehende bzw. (nachrangig) laufende Kalenderjahr.

- b) Hat das Arbeitsverhältnis erst im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum an die Stelle des vorausgegangenen Kalenderjahres die bis zum Monatsletzten vor dem ersten Urlaubstag abgerechneten Monate. Für die Berechnung des Pauschalbetrages für das folgende Jahr gilt Buchstabe a).
 - c) Bei Tarifvertragswechsel ist analog Abs. b) zu verfahren.
 - d) Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Tarifierhöhungen eingetreten, ist der Pauschalbetrag mit deren Inkrafttreten um 80 % der durchschnittlichen tariflichen Vergütungserhöhung (Erhöhung der Vergütungswerte des Vergütungstarifvertrages) zu erhöhen.
- (2) Der Urlaub wird entsprechend der dienstlichen Erfordernisse gewährt. Eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit darf der Mitarbeiter während des Urlaubs nicht ausüben.

Der Anspruch auf vollen Urlaub kann erstmalig nach 6 Monaten Beschäftigungszeit geltend gemacht werden.

§ 22 Urlaubsdauer

- (1) Mitarbeiter haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von derzeit 20 Tagen jährlich, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Im Übrigen findet das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Darüber hinaus wird den Mitarbeitern zusätzlicher Erholungsurlaub gewährt, der in den ersten beiden Beschäftigungsjahren zu einem Gesamturlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen, ab dem dritten Beschäftigungsjahr zu einem Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen, bezogen auf eine 5-Tage-Woche, führt. Für die Berechnung gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche. Mitarbeiter, die nach einem Dienst- bzw. Schichtplan arbeiten, der regelmäßig eine niedrigere durchschnittliche Anzahl von dienst- bzw. schichtplanmäßigen Arbeitstagen pro Woche vorsieht, erhalten eine entsprechende Anzahl von Urlaubstagen. Entsprechendes gilt für Schichtpläne, die

durchschnittlich mehr als 5 Tage in der Woche haben, in der umgekehrten Richtung.

Urlaubstage sind die dienst- bzw. schichtplanmäßigen Arbeitstage.

- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr, beträgt der Urlaubsanspruch $1/360$ für jeden Kalendertag des Beschäftigungsverhältnisses.

Für Zeiträume, in denen ein Anspruch auf Vergütung nicht besteht - ausgenommen Krankheit -, wird der Urlaub für jeden Kalendertag um $1/360 \times 7/5$ gekürzt. Eine Kürzung findet nur statt, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 an insgesamt mehr als 15 Kalendertagen im Kalenderjahr vorliegen.

Bruchteile von Urlaubstagen in Höhe von mindestens einem halben Tag werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden. Eine Übertragung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Mitarbeiters ist ein gemäß § 22 Abs. (2) im Eintrittsjahr entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- (4) Abweichend von den Bestimmungen für den gesetzlichen Mindesturlaub verfällt der zusätzliche Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums (31.3. des Folgejahres) auch dann, wenn dieser Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder aus sonstigen, vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Gründen nicht genommen werden kann.

§ 23 Freischichten

Mitarbeitern, die regelmäßig nach einem Schichtplan im Schichtdienst arbeiten, wird für je 160 geleistete Nachtarbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr eine Freischicht gewährt. Die Freischicht dient der Regeneration und soll im zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Entstehung, spätestens innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten gewährt und genommen werden.

§ 24 Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Sonderurlaub in folgenden Fällen:
- a) bei Eheschließung des Mitarbeiters oder seiner Kinder,

- | | |
|---|---------|
| bei der silbernen Hochzeit des Mitarbeiters | 2 Tage, |
| b) bei Niederkunft der Ehefrau
bzw. nach vollzogener Adoption eines
minderjährigen Kindes | 3 Tage, |
| c) beim Tode des Ehegatten oder des
Lebenspartners einer eigetragenen
Lebenspartnerschaft | 4 Tage, |
| d) beim Tode der Eltern, Kinder, Geschwister | 3 Tage, |
| e) beim Tode der Schwiegereltern | 2 Tage. |
- (2) Der Mitarbeiter hat für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit bei folgenden Anlässen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Die Vergütung wird fortgezahlt, sofern und soweit kein gesetzlicher Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung besteht:
- a) bei der Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Dienststelle, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
 - b) zur notwendigen Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit der Mitarbeiter dabei keine privaten Interessen verfolgt,
 - c) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten in der Bundesrepublik Deutschland
 - aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter.
 - d) bei Wohnungswechsel eines Mitarbeiters, soweit er eine eigene Wohnungseinrichtung (mindestens ein voll eingerichtetes Zimmer) besitzt, 2 Tage,
 - e) bei Erkrankung der Kinder nach Maßgabe des § 45 SGB V bis zu 4 Tagen je Kalenderjahr sowie
 bei Erkrankung der im Haushalt des Mitarbeiters lebenden Eltern oder des Ehegatten, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Erkrankten unerlässlich ist und wenn der Mitarbeiter die Pflege selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu 4 Tagen je Kalenderjahr,
- Gleiches gilt, wenn wegen eines plötzlich notwendigen Krankenhausaufenthaltes des Ehegatten eine erforderliche Betreuung der in seinem Haushalt lebenden Kinder nicht anders als durch den Mitarbeiter selbst sichergestellt werden kann.

- f) Mitglieder der Verhandlungskommission zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und für jede Verhandlungsrunde einen Vorbereitungstag, soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet:
- a) durch Kündigung,
 - b) durch Vereinbarung,
 - c) mit Ablauf der Zeit oder mit Beendigung der Arbeit, für die es eingegangen ist,
 - d) mit Erreichen der jeweils geltenden Regelaltersgrenze,
 - e) bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit der Zustellung des Rentenbescheids. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt
- | | |
|--------------------|------------------------------|
| nach der Probezeit | 6 Wochen zum Quartalsschluß, |
| nach 5 Jahren | 3 Monate zum Quartalsschluß, |
| nach 8 Jahren | 4 Monate zum Quartalsschluß, |
| nach 10 Jahren | 5 Monate zum Quartalsschluß, |
| nach 12 Jahren | 6 Monate zum Quartalsschluß. |
- (3) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsende.
- (4) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Sie wird gültig mit dem Zeitpunkt des Zugangs.

IX. Schlussbestimmungen

§ 26 Ausschlußfrist

Alle Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 27 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2018 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmalig zum 31.12.2021, schriftlich gekündigt werden.

- (2) Dieser Manteltarifvertrag Nr. 2 löst den Manteltarifvertrag gültig ab 01.05.2000 für die Mitarbeiter der GTS vollständig ab.

Berlin, den 27.11.2017

Arbeitgeberverband
Luftverkehr e.V.

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft (ver.di)

**Protokollnotiz Nr. 1 zum MTV zur Geltung von MTV-Regelungen für
AT-Mitarbeiter**

Für Mitarbeiter mit einem außertariflichen Arbeitsvertrag (AT-Mitarbeiter) gelten die Regelungen des Manteltarifvertrages nicht.

Davon abweichend finden für Mitarbeiter mit einem außertariflichen Arbeitsvertrag (AT-Mitarbeiter), die nicht nach der entsprechenden Anlage der Betriebsvereinbarung Zielvereinbarung Management bonusberechtig sind, die Regelungen zum Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 24), zur Sonderzahlung (§ 15), zu Krankenbezügen (§ 18) sowie zur und Erfolgsorientierten Ergebnisbeteiligung (§ 16) dieses Manteltarifvertrags entsprechend Anwendung.

Berlin, den 27.11.2017

Arbeitgeberverband
Luftverkehr e.V.

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft (ver.di)

Protokollnotiz Nr. 2 zu § 16 Erfolgsorientierte Ergebnisbeteiligung MTV

Jede Gesellschaft der GTS besteht aus einer *local operations* und falls zutreffend zentrale Funktionen. Die BER Gesellschaft hat durch die Funktion als „Holding“ weitere Kostenstellen, wie z.B. Einkauf. Die *local operations* besteht derzeit auch buchhalterischer Basis aus fünf Kostenstellen, dabei stehen die ersten beiden Ziffern immer für den Standort (BER = 10, BRQ = 20, etc.): *xx01, xxIT, xxPP, xxFI, xxHR*.

Die operative Steuerung basiert auf den *local operations* (Summe aus *xx01, xxIT, xxPP, xxFI, xxHR*), da diese durch die Standortleitung und Mitarbeiter direkt beeinflusst werden können.

Ziel der Erfolgsorientierte Ergebnisbeteiligung ist es, die operativen Mitarbeiter des Berliner Standortes sowie die für den Standort in der Administration tätigen Mitarbeiter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags am lokal erwirtschafteten Ergebnis des Berliner Standortes teilhaben zu lassen.

Den Mitarbeitern sollen über die zuständigen Gremien für wirtschaftliche Belange die Steuerungsgrößen und Hintergründe der maßgeblichen Kostenstellenlogiken nachvollziehbar dargestellt werden. Hierzu wird sichergestellt, dass die für die operative Einheit Berlin entscheidenden Kennzahlen quartalsmäßig aufbereitet und den Gremien für wirtschaftliche Belange vorgestellt werden. Diese beinhalten auch Planungs- und Budget Prämissen.

Berlin, den 27.11.2017

Arbeitgeberverband
Luftverkehr e.V.

Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft (ver.di)