

**Durchgeschriebene Fassung 2016 vom Manteltarifvertrag KölnArbeit vom 01.01.2004 unter Berücksichtigung aller Fassungen (zwei) mit Geltungsdatum 01.01.2016.**

zwischen der

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V. – Landesbezirk NRW**

und der

**KölnArbeit, EVA gGmbH, Jugendhilfe Köln e.V., Konsortium Kölner Beschäftigungs-träger – KKB Gesellschaft für Qualifizierung und Integration**

## **Präambel**

Dieser Tarifvertrag regelt die tarifliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse bei den in der KölnArbeit zusammengeschlossenen Beschäftigungsunternehmen.

Die in der KölnArbeit zusammengeschlossenen Unternehmen schließen mit Arbeitslosen befristete Arbeitsverträge, um ihnen den Eintritt in ungeforderte Arbeitsverhältnisse bzw. Fortbildung, Umschulung oder Ausbildung zu ermöglichen und damit ihre berufliche und soziale Integration zu fördern.

Der Tarifvertrag orientiert sich an diesen Zielen. Er schafft für alle Beschäftigte gleichermaßen die tariflichen Rahmenbedingungen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die bei einem der KölnArbeit angeschlossenen Unternehmen beschäftigt und Mitglied in der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft sind.

## **§ 2 Qualifizierung und Beratung**

1. Beschäftigte, die zum Zweck der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt werden, haben grundsätzlich einen Anspruch auf persönlichkeitsfördernde oder arbeitsmarktchancenerhöhende Qualifizierung, sozialpädagogische Beratung, begleitende betriebliche Praktika sowie Unterstützung bei der Entwicklung von Anschlußperspektiven für den Übergang in ungeforderte Arbeitsverhältnisse bzw. Fortbildung, Umschulung oder Ausbildung auf der Grundlage der Maßnahmekonzeption. Diese richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, Förderrichtlinien sowie den finanziellen Rahmenbedingungen. Hierzu wird ein individueller Förderplan erstellt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen daran mitzuwirken.
2. Die Unternehmen sind verantwortlich für die Sicherung der Beschäftigung, die Verbesserung der Aufgabenerledigung sowie die Weiterqualifizierung der Regiebeschäftigten durch Maßnahmen der Personalentwicklung. Der Arbeitgeber gewährleistet die notwendige Freistellung für die erforderlichen Maßnahmen der Personalentwicklung.
3. Die Planung und Durchführung der Qualifizierung erfolgt unter Mitwirkung der Beschäftigten und der Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

## **§ 3 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Beschäftigte haben bei ihrer Einstellung die erforderlichen Arbeitspapiere dem Arbeitgeber zu übergeben.

Der Arbeitgeber händigt den Beschäftigten unverzüglich die in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehenden Unterlagen aus.

#### **§ 4 Probezeit**

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

#### **§ 5 Personalakten**

Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben.

#### **§ 6 Arbeitszeit und Zeitzuschläge**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden. In jeder Kalenderwoche haben die Beschäftigten Anspruch auf zwei arbeitsfreie Tage. Sie sind in der Regel zusammenhängend zu gewähren. Den Beschäftigten werden jährlich zusätzlich zu ihrem Erholungsurlaub, bezogen auf eine 5-Tage-Woche, drei arbeitsfreie Tage gewährt. Bei einer abweichenden Arbeitstageswoche werden die arbeitsfreien Tage anteilig gewährt. Es erfolgt bei der Berechnung die Auf- oder Abrundung auf halbe Tage unter Anwendung der kaufmännischen Rundungsregeln. Rosenmontag, der 24.12. (Heiligabend) und der 31.12. (Silvester) sind keine Arbeitstage im Sinne dieses Tarifvertrages.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber keine andere Vereinbarung getroffen wird. Sammelstellen sind bei Bedarf einzurichten.
3. Erfordert der Arbeitsanfall Überstunden, d.h. Stunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus oder an tariflich arbeitsfreien Tagen geleistet werden, so sind diese anzuordnen. Für geleistete Überstunden erhält der Beschäftigte innerhalb von 3 Monaten Freizeitausgleich mit den nachfolgend aufgeführten Faktoren:
  - ◆ für Überstunden an Werktagen und Samstagen vor 12.00 Uhr mit dem Faktor 1, 25
  - ◆ für die Arbeit an Samstagen nach 12.00 Uhr mit dem Faktor 1,5
  - ◆ für die Arbeit an Sonntagen und Wochenfeiertagen mit dem Faktor 1,75
  - ◆ für die Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr mit dem Faktor 1,35.

Es wird nur der jeweils höchste Faktor in Anwendung gebracht.

4. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.
5. Bei Bedarf können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Über dort angesammelte Zeitguthaben verfügen die Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

Näheres ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

#### **§ 7 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall**

1. Grundsätzlich wird in Abweichung von §616 BGB das Entgelt nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden aufgezählten Ausnahmen. In weiteren begründeten Fällen kann der Arbeitgeber Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.
2. Beschäftigte haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, und zwar

2.1	bei ihrer Eheschließung oder Verpartnerung nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz	zwei Arbeitstage
2.2	bei Geburt eines eigenen Kindes	zwei Arbeitstage
2.3	beim Tod des Ehegatten/Ehegattin oder Partner/Partnerin nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz oder unterhaltsberechtigter Kinder, einschließlich des Bestattungstages	drei Arbeitstage
2.4	beim Tod von nicht unterhaltsberechtigten Kindern, Eltern und Geschwistern, einschließlich des Bestattungstages	zwei Arbeitstage
2.5	bei schwerer Erkrankung  a) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach §45 SGB V besteht oder bestanden hat  b) einer Betreuungsperson, wenn die Beschäftigten 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 fünf Arbeitstagen

In den vorstehenden Fällen besteht bei eheähnlichen Lebensgemeinschaften der gleiche Anspruch.

3. Beschäftigte sind für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Fortzahlung des anteiligen Entgeltes von der Arbeit freizustellen, wenn sie
  - ◆ den Arzt aufsuchen müssen und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt,
 oder wenn sie
  - ◆ von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern sie keinen Anspruch auf Entschädigung haben und nicht als Beschuldigte, Angeschuldigte, Angeklagte oder Betroffene im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen sind.
4. Beschäftigte müssen beim Arbeitgeber in den Fällen Nr. 2 und 3 um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so haben sie den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Entgeltanspruch.
5. Die Mitglieder der Tarifkommission KölnArbeit werden zur Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie zu deren Vorbereitung unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.

Mitgliedern der vertragschließenden Gewerkschaft, die in satzungsgemäße Beschlussgremien gewählt sind, wird zur Teilnahme an deren Sitzungen auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung von bis zu sechs Tagen jährlich gewährt.

6. Kann die Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht aufgenommen werden oder muss sie während der Arbeitszeit eingestellt werden (Betriebsstörung) behalten die Beschäftigten ihren Entgeltanspruch.
7. Beschäftigte sind verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.

Ab einer Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten muss eine Arbeitsunfähigkeit erst ab dem vierten Tag nachgewiesen werden.

## **§ 8 Entgelt**

1. Die Höhe des Entgelts wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.
2. Das Entgelt ist spätestens zum 15. des Folgemonats zu zahlen. Fällt der 15. auf einen arbeitsfreien Tag, so ist das Entgelt am vorhergehenden Arbeitstag zu zahlen.
3. Den Beschäftigten ist auf Verlangen für jeden Abrechnungszeitraum eine Abrechnung auszuhändigen, aus der sich die Höhe des Entgelts, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, Abzüge und Abrechnungen ergeben. Im ersten Abrechnungszeitraum, im letzten Abrechnungszeitraum und bei Veränderungen, die den Inhalt der Abrechnung betreffen, erhält der Beschäftigte die Abrechnung ohne Verlangen vom Arbeitgeber.
4. Abtretungen und Verpfändungen von Entgeltansprüchen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
5. Entgeltumwandlungen können zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

## **§ 9 Urlaub**

1. Der Beschäftigte hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.
2. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Bei einer abweichenden Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erhöht bzw. vermindert sich die Anzahl der Urlaubstage gemäß folgender Formel:

$$\frac{30 \times \text{Jahresarbeitstage}}{260}$$

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Im Jahr des Beginns und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

3. Wenn bei Eintritt des Rentenfalles ein Mitarbeiter mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach diesem Tarifvertrag zusteht, verzichtet der Arbeitgeber auf eine Verrechnung und Rückzahlung.
4. Der Urlaub muss grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Auf Wunsch des Beschäftigten ist eine Aufteilung möglich. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Beschäftigten so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
5. Bei Todesfall des Beschäftigten gehen die Urlaubsabgeltungsansprüche auf die Erben über.

## § 10 Arbeitsunfähigkeit

1. Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Teilnahme an einem Kur- oder Heilverfahren der Sozialversicherung oder der Versorgungsbehörde an seiner Arbeitsleistung verhindert, erhält er Krankenbezüge.
2. Der Beschäftigte hat für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Krankenbezüge. Ihre Höhe richtet sich nach dem Durchschnitt des Bruttoentgelts der letzten drei Abrechnungsmonate. Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als drei Monaten oder enthaltenen Zeiten mit dem Bezug von Lohnersatzleistungen wird der Abrechnungszeitraum entsprechend verkürzt. Bei der Berechnung bleiben die vermögenswirksamen Leistungen und Jahressonderzahlungen des Arbeitgebers unberücksichtigt.
3. Der Arbeitgeber unterstützt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

## § 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen zum Wochenschluss (Sonntag) gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit

<b>bis zu einem Jahr</b>	<b>einen Monat</b>
<b>von mehr als einem Jahr</b>	<b>sechs Wochen</b>
<b>von mehr als fünf Jahren</b>	<b>drei Monate</b>
<b>von mehr als acht Jahren</b>	<b>vier Monate</b>
<b>von mehr als zehn Jahren</b>	<b>fünf Monate</b>
<b>von mehr als zwölf Jahren</b>	<b>sechs Monate</b>

zum Monatsschluss.

3. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).
4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten die ungekürzte Altersrente zusteht. Bei schwerbehinderten Beschäftigten endet das Arbeitsverhältnis vor der Vollendung des 65. Lebensjahres mit Ablauf des Monats, in dem ihm auf eigenen Antrag die ungekürzte Altersrente zusteht. Das gleiche gilt bei Eintritt in eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente oder eine vorgezogene Altersrente. Das Arbeitsverhältnis endet in diesen Fällen am Tag vor dem Rentenbeginn; bei der vollen Erwerbsminderungsrente jedoch nicht vor Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugegangen ist.
5. Bei Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf die unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Wunsch der/des Beschäftigten auch auf Führung und Leistung erstreckt.

Aus triftigem Grund kann auch während des Beschäftigungsverhältnisses ein Zeugnis verlangt werden.

Protokollerklärung Nr. 1:

▪ Beschäftigte, die die ungekürzte Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36, 236 SGB VI) oder die Altersrente für besonders langjährig Versicherte (§ 38, 236b SGB VI) in Anspruch nehmen, müssen dies durch einen Nachweis der Rentenversicherung dem Arbeitgeber mitteilen. Aus diesem Nachweis muss nur die Rentenart und der Rentenbeginn hervorgehen, alle anderen Angaben können geschwärzt werden.

## **§ 12 Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

## **§ 13 Besitzstand**

Die Regelung zur Besitzstandswahrung findet sich in der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag.

## **§ 14 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2004 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals jedoch zum 31.12.2007, schriftlich gekündigt werden.
2. Teilkündigungen berühren die Wirksamkeit der nicht gekündigten Teile und Anlagen nicht.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird auch dadurch die Rechtsgültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die unwirksamen Bestimmungen durch wirksame, dem beabsichtigten Zweck gleichwertige Bestimmungen zu ersetzen.

# Anlage 1

## 1. Grundsätze

- a) Zwischen den Tarifparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die nachstehende Regelung zur Besitzstandswahrung dem Zweck dient, für die Beschäftigten, die vor dem 31.12.2003 in den Mitgliedsbetrieben der KölnArbeit beschäftigt sind, Regelungen festzulegen, die verhindern, dass sie sich nach dem 31.12.2003 schlechter stehen.
- b) Dabei werden nur die Tatbestände berücksichtigt, die bereits am 31.12.2003 vorlagen.
- c) Diese Zusage bezieht sich auf Ansprüche, die sich aus arbeitsvertraglichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen, der Anwendung von Tarifverträgen und betrieblicher Übung am 31.12.2003 ergeben.
- d) Für Beschäftigte, die am 31.12.2003 beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnisse nach Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet sind, werden die nachfolgenden Regelungen solange angewandt, wie sie ununterbrochen weiterbeschäftigt werden. Unterbrechungen von weniger als 30 Tagen bleiben unberücksichtigt.

## 2. Errechnung von vergütungsbezogenen Besitzständen

Zur Errechnung des Besitzstandes kommt folgendes Verfahren zur Anwendung:  
Dem Jahresentgelt für 2003, errechnet

- aus dem zwölfwachen des Vollzeit–Tabellenentgeltes des Monats Dezember 2003, bei gewerblichen Beschäftigten aus dem derzeit geltenden Stundensatz multipliziert mit der durchschnittlichen tariflichen monatlichen Stundenzahl und
- der Summe der Jahressonderzahlungen für Vollzeitbeschäftigte in 2003 (u.a. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- ohne Berücksichtigung von Zuschüssen zu den vermögenswirksamen Leistungen und der ZVK

wird das Jahresentgelt gemäß der neuen Eingruppierung

- errechnet aus dem zwölfwachen des Vollzeit–Tabellenentgeltes des Monats Januar 2004 und
- und der neuen Jahressonderzahlung für Vollzeitbeschäftigte in 2004

gegenübergestellt und der Differenzbetrag gebildet.

Der monatliche individuelle Besitzstand wird nach folgender Formel berechnet

**Differenzbetrag \* individuelle Wochenarbeitszeit**

**12 \* 38,5**

und dem neuen monatlichen Entgelt hinzugerechnet. Dabei ist sicherzustellen, dass der Anteil aus sozialen Komponenten (Kinder- und Verheiratetenzuschläge) ausgewiesen ist.

## 3. Abschmelzen von Besitzständen

- a) Anteile an Besitzständen, die aus sozialen Komponenten resultieren (Kinder- und Verheiratetenzuschläge) werden nur solange gezahlt, wie die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.
- b) Steigerungen innerhalb einer Entgeltgruppe sowie Steigerungen von einer Entgeltgruppe in höhere Entgeltgruppen werden in voller Höhe auf den ermittelten Besitzstand angerechnet.
- c) Der Betrag, der sich aus linearen tariflichen Erhöhungen der Vergütung ergibt, wird zu einem Anteil von fünfundzwanzig vom Hundert (25%) auf den Besitzstand angerechnet.

#### **4. Lineare Entgeltsteigerungen**

Die ermittelten Besitzstände nehmen nicht an den jeweils vereinbarten linearen Entgeltsteigerungen teil.

#### **5. Vermögenswirksame Leistungen**

Mitarbeiter/innen, die am 24.11.2003 einen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen hatten, für den der Arbeitgeber einen tariflich vereinbarten oder betrieblich üblichen Zuschuss gezahlt hat, erhalten diesen Zuschuss bis zum Ende der aktiven Vertragslaufzeit.

#### **6. Sonstige Regelungen**

- a) Für Beschäftigte der Jugendhilfe Köln e.V., für die am 31.12. 2003 die Regelungen des § 37, Absatz 3 ff oder die Regelungen des § 71 BAT/BMTG Gültigkeit haben, bestehen diese Regelungen uneingeschränkt fort.
- b) Für Beschäftigte der Jugendhilfe Köln e.V., für die am 31.12.2003 die Regelungen des § 53, insbesondere Absatz 3 BAT/BMTG Gültigkeit haben, bestehen diese Regelung uneingeschränkt fort. Für Beschäftigte der Jugendhilfe Köln e.V., die am 31.12.2003 mindestens zehn Jahre ununterbrochen beschäftigt sind, gelten die Regelungen des § 53, insbesondere Absatz 3 BAT/BMTG weiter.
- c) Für Mitarbeiter/innen der Jugendhilfe Köln, für die am 31.12.2003 Anspruch auf Einzahlung in die Zusatzversorgungskasse nach § 46 MTV hatten, besteht dieser Anspruch uneingeschränkt fort.