

Dieser Tarifvertrag wurde 2006 zwischen der Linkspartei.PDS und ver.di abgeschlossen.
Er gilt weiterhin für die Partei DIE LINKE.

Manteltarifvertrag

für die

Beschäftigten der Linkspartei.PDS

gültig ab 1. Januar 2007

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten der Linkspartei.PDS

Zwischen der Linkspartei.PDS,
 Kleine Alexanderstraße 28
 10178 Berlin

und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
 Köpenicker Straße 30
 10179 Berlin

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
2. fachlich: für den Parteivorstand und die Landesvorstände der Linkspartei.PDS, einschließlich ihrer Geschäftsstellen
3. persönlich: für alle Beschäftigten der Linkspartei.PDS, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.

Nicht als Beschäftigte im Sinne des Tarifvertrages gelten die im § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aufgeführten Personen.

§ 2 Einstellung und Probezeit

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellung, Versetzung und Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des BetrVG und bleibt durch diesen Tarifvertrag unberührt.
2. Die Vereinbarung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Arbeitsverhältnisse sollen grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden. Befristete Arbeitsverhältnisse können aus sachlichem Grund (Wahlkämpfe, Vertretungen u. a.) vereinbart werden.
3. Der Arbeitsvertrag muss nachfolgende Vereinbarungsbestandteile beinhalten:
 - Tätigkeitsbezeichnung
 - Arbeitsort
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
 - Gehaltsgruppe
 - Gehaltszusammensetzung
 - Urlaub
 - bei Teilzeitbeschäftigten: Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
 - Beschäftigungszeit.
4. Die Probezeit ist mit dem Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Sie darf sechs Monate nicht überschreiten.

Die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit Monatsfrist zum Monatsende schriftlich erfolgen.

Gehen befristete Arbeitsverträge in unbefristete über, gilt eine Probezeit als absolviert.

§ 3 Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung

1. Bei Eingruppierung in Gehaltsgruppen und Umgruppierung innerhalb dieser ist die Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG einzuhalten.
2. Die/der Beschäftigte ist in die Gehaltsgruppe einzugruppieren, die der Tätigkeit entspricht, die durch die/den Beschäftigte/n überwiegend ausgeführt wird.

3. Beschäftigte, die sich zeitweilig durch ihre Tätigkeit teilweise aus ihrer Gehaltsgruppe herausgeben, ohne überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der nächst höheren Gruppe zu erfüllen, erhalten zusätzlich 50 % des Differenzbetrages, der sich aus den Tarifgehältern der beiden Gehaltsgruppen ergibt.
4. Aushilfen sind entsprechend ihrer Tätigkeit wie Beschäftigte in gleicher Tätigkeit einzugruppieren.
5. Übt eine/ein Beschäftigte/r vertretungsweise mehr als zwei Wochen eine Tätigkeit aus, die einer höheren als ihrer/seiner Gehaltsgruppe entspricht, hat sie/er Anspruch auf das Gehalt der höheren Gehaltsgruppe für die Dauer der Vertretung. Dies gilt nicht bei Urlaubsvertretung.
6. Sofern Tätigkeiten wegfallen oder sich verändern, sollen der/dem Beschäftigten gleichwertige oder zumutbare Tätigkeiten angeboten werden. Sollte dies zum erforderlichen Zeitpunkt nicht möglich sein, sollen der/dem betroffenen Beschäftigten auch zu einem späteren Zeitpunkt solche zumutbaren Tätigkeiten angeboten werden.
7. Im Falle einer unabdingbaren Abgruppierung erhalten die betroffenen Beschäftigten vom Zeitpunkt der Änderungskündigung an für die Dauer von sechs Monaten ihr Gehalt in Höhe der bisherigen Gehaltsgruppe. Danach erhalten sie eine Anpassungshilfe, die in den ersten beiden Folgemonaten 75% und in den nächsten beiden folgenden Monaten 25% der Differenz zwischen ihrer Gehaltsgruppe (alt) und der Gehaltsgruppe (neu) beträgt.

§ 4 Kündigung und Aufhebungsvertrag

1. Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.
2. Während der Kündigungszeit ist der/dem Beschäftigten zum Suchen eines neuen Arbeitsplatzes angemessene Zeit zu gewähren.

3. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat zum Monatsende. Im Übrigen gelten folgende Kündigungsfristen:
- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit | 1 Monat zum Ende des Kalendermonats |
| nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit | 2 Monate zum Ende des Kalendermonats |
| nach 8 Jahren Betriebszugehörigkeit | 3 Monate zum Ende des Kalendermonats |
| nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit | 4 Monate zum Ende des Kalendermonats |
| nach 12 Jahren Betriebszugehörigkeit | 5 Monate zum Ende des Kalendermonats |
| nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit | 6 Monate zum Ende des Kalendermonats |
| nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit | 7 Monate zum Ende des Kalendermonats. |
4. Für Beschäftigte mit schwerbehinderten Kindern im eigenen Haushalt beträgt die Kündigungsfrist sieben Monate zum Ende des Kalendermonats.
5. Kündigungen sind nicht zulässig:
- bei Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach der Schonzeit und allein-erziehenden Beschäftigten mit Kindern unter drei Jahren
 - bei Beschäftigten während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall, Berufskrankheit sowie während berufsbedingten Quarantänen.
6. Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und deren Beschäftigungszeit mindestens zehn Jahre beträgt, sind nur bei Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG kündbar. Das gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersrente bzw. vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit geltend gemacht werden kann.
7. Bei Änderungskündigungen erfolgt für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, keine Abgruppierung.
8. Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
9. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit und unbefristet durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform.
10. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Eintritt des gesetzlichen Anspruchs auf Altersrente ohne Rentenabschläge.

§ 5 Beschäftigungszeit

1. Als Beschäftigungszeit ist jede ununterbrochene hauptamtliche Tätigkeit bei der Partei anzurechnen. Die bisher anerkannten Beschäftigungszeiten bleiben davon unberührt.
2. Die Beschäftigungszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung nicht länger als zwölf Monate gedauert hat.

§ 6 Zeugnis

1. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der/dem Beschäftigten auf Wunsch ein schriftliches Zeugnis auszustellen.
2. Nach der Kündigung hat die/der Beschäftigte einen Anspruch auf unverzügliche Erteilung eines vorläufigen Zeugnisses.
3. Die/der Beschäftigte kann auch ohne Kündigung des Arbeitsvertrages die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Sie verteilt sich in der Regel auf die Tage von Montag bis Freitag.
2. Der 24. und 31. Dezember sind bei vollem Gehaltsausgleich arbeitsfrei.

§ 8 Teilzeit / Altersteilzeit

1. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer/innen Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf alle tariflichen Leistungen im Verhältnis ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
2. Wünscht ein/e Teilzeitbeschäftigte/r einen Vollzeitarbeitsplatz oder eine Verlängerung seiner/ihrer wöchentlichen Arbeitszeit oder ein/e Vollzeitbeschäftigte/r eine Teilzeitbeschäftigung, hat der Arbeitgeber den/die betreffende/n Beschäftigte/n vor einer Stellenausschreibung (Vollzeit und/oder Teilzeit) zu unterrichten.
3. Mit Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und deren Beschäftigungszeit mindestens fünf Jahre beträgt, können auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit für die Beschäftigten der Linkspartei.PDS Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vereinbart werden.
4. Arbeitsverträge, die Arbeitsverhältnisse unter der Sozialversicherungsgrenze begründen, sind möglichst zu vermeiden.

§ 9 Überstunden (Mehrarbeit)

1. Überstunden sind auf Anordnung, über die wöchentliche Regelarbeitszeit hinaus, geleistete Arbeitsstunden. Sie können nur vom Arbeitgeber oder einem durch ihn Beauftragten angeordnet werden.
2. Überstunden dürfen angeordnet werden, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht; dabei ist Einverständnis mit den Beschäftigten zu suchen.
3. Die aufgelaufenen Überstunden werden in Form von Blockzeit abgegolten.
4. Die Blockzeit beträgt für alle Beschäftigten grundsätzlich acht Tage im Jahr. In Abhängigkeit von der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit kann die Blockzeit individuell bis zu zwölf Tage im Jahr betragen.

5. Die Regelungen zur Inanspruchnahme der Blockzeit werden in Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebsräten und den Arbeitgebern (auf Bundes- bzw. Landesebene) vereinbart. Die Betriebsvereinbarungen sind jeweils bis spätestens zum Ende des laufenden Jahres für das darauffolgende Jahr abzuschließen.

§ 10 Gehaltszulage

Beschäftigte, die regelmäßig unter erschwerten Arbeitsbedingungen arbeiten (z. B. Kraftfahrer), erhalten eine Gehaltszulage gemäß Gehaltstarifvertrag.

§ 11 Gehaltszahlung

1. Der Abrechnungszeitraum für das Gehalt ist der jeweilige Kalendermonat.
2. Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos nachträglich spätestens bis zum letzten Arbeitstag des ablaufenden Monats. Der Gehaltszahlung ist eine schriftliche Abrechnung beizufügen, aus der das vereinbarte Gehalt, die gewährten Zuschläge und Zulagen und die Abzüge ersichtlich sind.

§ 12 Arbeitsunfähigkeit

1. Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfähigkeit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich von ihrer Arbeitsunfähigkeit Mitteilung zu machen. Dauert die Krankheit länger als drei Arbeitstage, so ist dem Arbeitgeber spätestens am vierten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist.
2. In Krankheitsfällen und während eines ärztlich verordneten Heilverfahrens bzw. einer Rehabilitationsmaßnahme ist das vereinbarte Monatsgehalt bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen.

3. Während einer von einem Träger der Sozialversicherungen oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur oder während ärztlich verordneter Schonzeit; auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist zusätzlich bis zur Dauer von sechs Wochen Gehaltsfortzahlung zu leisten. Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.
4. Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Gehaltszahlungsanspruchs gemäß Ziffer 2 bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Krankenversicherung und dem Nettogehalt weitergezahlt.

§ 13 Arbeitsverhinderung

1. Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird das Gehalt fortgezahlt.
2. Bei Arbeitsverhinderung auf Grund von Erkrankung von Familienangehörigen (ärztlich bescheinigte Pflege eines Kindes, der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten oder anderer im Haushalt lebender Personen) wird ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Freistellung von der Arbeit zu dem gewährten Krankengeld ein Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und Nettogehalt gezahlt:
 - generell bis zu zehn Arbeitstagen jährlich je Kind bzw. Person
 - bei Alleinerziehenden bis zu zwanzig Arbeitstagen je Kind.
3. Bei Krankheit eines Kindes kann ein Antrag auf Gewährung von unbezahlter Freistellung bis zu maximal vier Wochen im Jahr gestellt werden. Kann zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber kein Einvernehmen erzielt werden, hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

§ 14 Bezahlte Freistellung

1. Im unmittelbaren Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat die/der Beschäftigte Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehaltes:

- | | |
|--|--------|
| ▪ beim Tod des/der Ehegatten/in, des/der Lebenspartners/in, der Kinder | 3 Tage |
| ▪ bei eigener Eheschließung oder Verpartnerung | 2 Tage |
| ▪ bei Niederkunft der Ehegattin/Lebenspartnerin | 1 Tag |
| ▪ bei Tod der Eltern | 2 Tage |
| ▪ bei Tod der Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister | 1 Tag |
| ▪ bei Wohnungswechsel
am Ort | 1 Tag |
| bei Ortswechsel | 2 Tage |
| ▪ bei Jugendweihe und vergleichbaren Anlässen der im Haushalt lebenden Kinder | 1 Tag |
| ▪ zum 20., 30., 40., 50. und 60. Geburtstag | 1 Tag |
| ▪ Behördentag
jährlich | 2 Tage |
| ▪ Kolleginnen wird für den Internationalen Frauentag, wenn dieser auf einen Arbeitstag fällt, bezahlte Freistellung gewährt. | |

Zu vergüten sind Arbeitsausfallzeiten:

- bei medizinischen Untersuchungen, Behandlungen und medizinischer Betreuung, soweit diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen
- für Beschäftigte, die physisch oder psychisch schwer- oder schwerstgeschädigte im Haushalt lebende Personen zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen, für die erforderliche Zeit
- für Beschäftigte, die vor ein Gericht oder ein staatliches Untersuchungs-, Kontroll- oder Aufsichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsverfahren zuständiges Organ geladen werden, für die erforderliche Zeit

- für schwerbehinderte Beschäftigte, denen es wegen extremer Witterungsbedingungen nicht zuzumuten ist, ihren Arbeitsplatz aufzusuchen
- für Mitglieder von Tarifkommissionen für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen sowie bei Berufung für die Schlichtungsstelle der Tarifvertragsparteien
- für die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben, auf Einladung von Behörden und zuständigen Fachorganisationen
- für die Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, wie z. B.
 - Ausübung des Wahlrechts
 - Beteiligung an Wahlausschüssen
 - bei Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter
 - bei Teilnahme an Wahlen der Selbstverwaltung oder ähnlicher öffentlicher Einrichtungen
- bei Betriebsunfällen am Unfalltag
- bei unverschuldeter Vorladung von einer Behörde oder bei unvermeidbaren Behördengängen, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Gehaltsausfalles durch die Behörde besteht

§ 15 Unterstützung im Todesfall

Beim Tod einer/s Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörigen wie Ehepartner/in, Lebenspartner/in, Kinder oder andere natürliche Personen, die nachweislich die Kosten für die Pflege während der Krankheit und die Bestattung getragen haben, über die Fortzahlung der Gehältes im Sterbemonat hinaus eine Unterstützung in Höhe des Gehältes für die Dauer von vier Monaten gerechnet vom Todestag an.

Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 16 Weiterbeschäftigung nach Zeiten der Kindererziehung

1. Beschäftigte haben im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem vergleichbaren bzw. gleichwertigen Arbeitsplatz.
2. Beschäftigten ist während der Elternzeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.
3. Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Weiterbeschäftigung angerechnet. Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens sechs Monate vorher anzukündigen.

§ 17 Vergütung von Mehraufwendungen

1. Die Vergütung von Mehraufwendungen bei Dienstreisen ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln.
2. In diesen Betriebsvereinbarungen sind mindestens folgende Aufwendungen bei Dienstreisen zu vereinbaren:
 - Fahrkosten
 - Tagegeld
 - Übernachtungskosten
 - Nebenkosten.

§ 18 Urlaub

1. Jede/r Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage.
2. Neu beginnende oder ausscheidende Beschäftigte haben im Kalenderjahr Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub (je vollem Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des zustehenden Urlaubs).

Wurde ein höherer Urlaub bereits gewährt, so kann die für die Urlaubszeit gezahlte Vergütung nicht mehr zurückgefordert werden.

3. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Jahr der Beschäftigung erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit, bei Jugendlichen nach einer Tätigkeit von mehr als drei Monaten, geltend gemacht werden.
4. Der Urlaub ist zur Erholung bestimmt. Er soll, soweit nicht dringende betriebliche oder persönliche Erfordernisse entgegenstehen, möglichst in zwei zusammenhängenden Zeitabschnitten gewährt und genommen werden.
5. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Übertragung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
6. Eine Abgeltung des Urlaubs ist ausgeschlossen, es sei denn, dass er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Form von Freizeit gewährt werden kann.
7. Erkrankt die/der Beschäftigte während des Urlaubs, so werden die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Die/der Beschäftigte hat sich jedoch nach dem Ende des planmäßigen Urlaubs oder der darüber hinausgehenden Krankheit zunächst zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

8. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten Zusatzurlaub in Höhe von fünf Arbeitstagen.

§ 19 Sonderurlaub

1. Den Beschäftigten ist für die Dauer eines Kur- oder Heilverfahrens Sonderurlaub zu gewähren. Die Bezüge sind im Rahmen der Fristen für die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 12 Ziffer 2 weiterzuzahlen. Sofern das Kur- oder Heil-

verfahren nicht von einem Sozialversicherungsträger verordnet wurde, ist ein amtsärztliches Zeugnis beizubringen.

2. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt werden, sofern die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dem nicht entgegenstehen.

§ 20 Bildungsurlaub

1. Zur Teilnahme an der beruflichen Fortbildung dienenden Lehrgängen, einschließlich der Prüfungen, kann der Arbeitgeber auf Antrag bezahlte Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen gewähren.
2. Zur Teilnahme an Veranstaltungen, die der politischen Bildung dienen und die von anerkannten Bildungsträgern durchgeführt werden, wird auf Antrag Bildungsurlaub bis zu 10 Arbeitstagen innerhalb eines Zeitraums von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren unter Weiterzahlung der Bezüge gewährt.

§ 21 Beschränkung der Haftung der/des Beschäftigten

1. Die/der Beschäftigte haftet nur bei Vorsatz und/oder grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie/er im Zusammenhang mit der Beschäftigung verursacht hat.
2. Zur Vermeidung einer unzumutbaren Belastung für die Beschäftigten ist bei grober Fahrlässigkeit ein Schadensausgleich vorzunehmen, der die persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der/des Beschäftigten berücksichtigt.

§ 22 Ortszuschlag

Die Beschäftigten erhalten gemäß Gehaltstarifvertrag einen Ortszuschlag zum Ausgleich regional bedingter unterschiedlicher sozialer Belastung.

§ 23 Sonderzahlungen

1. Alle Beschäftigten erhalten mit der Gehaltszahlung im Monat November Weihnachtsgeld in Höhe von 75% ihres monatlichen Bruttogehalts. Berechnungsgrundlage ist das tariflich vereinbarte Novembergehalt einschließlich Ortszuschlag.

Beschäftigte, die im Laufe des Kalenderjahres ihre Beschäftigung aufgenommen haben, erhalten das Weihnachtsgeld anteilig.

Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres wird das anteilige Weihnachtsgeld im Monat des Ausscheidens gezahlt.

Das Weihnachtsgeld wird auch bei berechtigten Fehlzeiten ohne Anspruch auf Vergütungsfortzahlung (krankheitsbedingte Abwesenheit nach Ablauf der Lohnfortzahlung, Elternzeit, Zeiten des Wehrdienstes, Zeiten des Sonderurlaubes ohne Bezüge) ohne Kürzungen für die Fehlzeiten gewährt, wenn in dem betreffenden Kalenderjahr überhaupt ein Vergütungsanspruch bestanden hat.

2. Alle Beschäftigten erhalten mit der Gehaltszahlung im Monat Juni ein Urlaubsgeld in Höhe von 25% des Gehaltes der Gehaltsgruppe D (auf der Grundlage der Gehaltsstufe nach fünf Jahren Tätigkeitsdauer) einschließlich Ortszuschlag.

Beschäftigte, die im Laufe des Kalenderjahres ihre Beschäftigung aufgenommen haben bzw. ausscheiden, erhalten das Urlaubsgeld anteilig in Höhe von einem Zwölftel je vollem Beschäftigungsmonat. Eine Rückzahlung von Urlaubsgeld durch Beschäftigte wird ausgeschlossen.

Besteht für Beschäftigte im Monat Juni kein Vergütungsanspruch, wird das Urlaubsgeld nach Ablauf der Fehlzeit mit Wiederaufnahme der Gehaltszahlung nachgezahlt, wenn diese noch im laufenden Kalenderjahr erfolgt.

Generelle Voraussetzung für den Anspruch auf Urlaubsgeld ist, dass tatsächlich Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden kann.

3. Alle Beschäftigten, die Anspruch auf Kindergeld haben, erhalten einen Kindergeldzuschlag. Dieser beträgt monatlich 50,-- Euro je Kind bzw. bei Alleinerziehenden 75,-- Euro je Kind. Der Anspruch auf Kindergeld ist durch Vorlage des Bewilligungsbescheides nachzuweisen.
4. Schwerbehinderte Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte erhalten eine Gehaltszulage in Höhe von monatlich 25,-- Euro.

§ 24 Rechtsschutz

1. Beschäftigten, gegen die wegen Ausübung politischer Tätigkeit für die Partei Ansprüche geltend gemacht werden oder ein Strafverfahren eingeleitet wird, ist Rechtsschutz zu gewähren, sofern nicht die Familienrechtsschutzversicherung oder eine sonstige Rechtsschutzversicherung eintreten.
2. Wird ein/e Beschäftigte/r in einem Strafverfahren, das wegen seiner/ihrer politischen Tätigkeit für die Partei gegen ihn/sie eingeleitet wurde, in Untersuchungshaft genommen oder zur Freiheitsstrafe verurteilt, so ist sein/ihr Gehalt während der Haft fortzuzahlen.

§ 25 Rationalisierungsschutz

1. Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen im Sinne dieser Vereinbarung sind vom Arbeitgeber geplante oder veranlasste politische, technische und/oder organisatorische Maßnahmen, aus denen sich für die Beschäftigten personelle und soziale Auswirkungen, wie z. B. Veränderungen bzw. Wegfall von Arbeitsplätzen, Veränderungen von Arbeitsabläufen, Arbeitsinhalten oder Arbeitszeitlagen, Einschränkungen oder Veränderungen der Tätigkeitsbereiche, ergeben können, unter Einschluss von Veränderungen der Partei.

2. Rationalisierung

- 2.1. Strukturveränderungen und Rationalisierung haben die Interessen der Beschäftigten an sicheren, humanen und qualifizierten Arbeitsplätzen zu beachten.
- 2.2. Arbeitsplätze, Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und Arbeitsmethoden sind entsprechend den objektiven Gegebenheiten und Möglichkeiten so zu gestalten, dass einseitige Belastungen und monotone Tätigkeiten vermieden werden. Der Einrichtung von Misch- bzw. Mehrstellenarbeitsplätzen ist Vorrang zu geben.
- 2.3. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsplatzgestaltung sind schrittweise die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

3. Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat / den Betriebsräten

- 3.1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesamtbetriebsrat / die Betriebsräte rechtzeitig, d.h. bereits im Planungsstadium, über geplante Maßnahmen der Strukturveränderung/Rationalisierung zu informieren. An Arbeitsgruppen ist der Betriebsrat zu beteiligen.
- 3.2. Dem Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat sind vom Arbeitgeber bei Maßnahmen der Rationalisierung und Strukturveränderung vollständige Personal- und Stellenpläne, einschließlich vorhandener Entwicklungspläne, auszuhändigen.
- 3.3. Ergeben sich aufgrund der Maßnahmen des Arbeitgebers ein Wegfall von Arbeitsplätzen oder Veränderungen von Arbeitsinhalten, der Arbeitszeitlage, der Arbeitsbelastung, der Qualifikationsanforderungen oder der Tätigkeitsbereiche, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat über dessen Vorschläge zur Vermeidung bzw. Minderung von Nachteilen für davon betroffene Beschäftigte zu verhandeln.
- 3.4. Weitergehende Rechte des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates nach dem BetrVG werden durch diese Regelungen nicht eingeschränkt.

4. Informations- und Mitwirkungsrecht der einzelnen Beschäftigten

- 4.1. Der Arbeitgeber hat vier Wochen vor Beginn der Umsetzungsphase, vorausgesetzt der Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat ist entsprechend den §§ 111 ff. BetrVG ordentlich angehört worden, sowie im weiteren Verlauf die Beschäftigten der von Rationalisierungsmaßnahmen nach Ziffer 1 betroffenen Bereiche/Abteilungen umfassend im Beisein des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates über die eventuell notwendigen Maßnahmen zu unterrichten. Hierbei sind die notwendigen Fristen einzuhalten.
- 4.2. Die im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen notwendige Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten ist entsprechend den vorhandenen Möglichkeiten so zu planen und durchzuführen, dass die Beschäftigten bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit innerhalb der Linkspartei.PDS die erforderliche Qualifikation besitzen.
- 4.3. Die Informations-, Beratungs- sowie Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates bleiben davon unberührt.

5. Arbeitsplatzhaltung

- 5.1. Vorrangig ist die Arbeitsplatzhaltung.
- 5.2. Entfallen infolge von Maßnahmen gemäß Ziffer 1 Arbeitsplätze, so hat der Arbeitgeber ausgehend von den gegebenen Möglichkeiten den davon betroffenen Beschäftigten zumutbare sowie gleich- oder höherwertige Arbeitsplätze anzubieten.
- 5.3. Führen Maßnahmen gemäß Ziffer 1 zu einer Reduzierung der Anforderungen an die berufliche Qualifikation, so ist der/dem Beschäftigten, wenn vorhanden, ein anderer zumutbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Vorab sind alle Möglichkeiten der Qualifikationssicherung auszuschöpfen.
- 5.4. Als gleichwertig im Sinne dieser Bestimmungen gelten Arbeitsplätze, die den bisherigen qualitativen Anforderungen und der bisherigen Gehaltsgruppe entsprechen. Die Zumutbarkeit des anderen Arbeitsplatzes muss in funktioneller und sozialer Hinsicht gegeben sein.
- 5.5. Bei der Feststellung der Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes ist der Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat gleichberechtigt anzuhören.

6. Qualifikationssicherung

- 6.1. Für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz infolge von betriebsorganisatorischen Maßnahmen geringere Anforderungen an die berufliche Qualifikation als bisher stellt (Gefahr des Qualifikationsverlustes), ist zur Sicherung und Anpassung ihrer beruflichen Qualifikation der erforderliche Zeitumfang vorzusehen.
- 6.2. Angebote für Bildungsmaßnahmen sind zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigten in entsprechender Anwendung der §§ 96 und 98 BetrVG abzustimmen und zu vereinbaren.

7. Umschulung, Weiterbildung

- 7.1. Ein/e Beschäftigte/r, der/die infolge von Maßnahmen gemäß Ziffer 1 einen anderen Arbeitsplatz erhält oder dessen Aufgabenbereich sich verändert, hat bis zum Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Linkspartei.PDS bzw. bis zum Tag des Ausscheidens im Rahmen der Kündigungsfrist Anspruch auf Umschulung bzw. Weiterbildung unter Fortzahlung des Gehaltes. Vorschläge der/des betroffenen Beschäftigten und des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates sind dabei zu berücksichtigen. Notwendige Kosten übernimmt nach vorheriger Abstimmung der Arbeitgeber.

- 7.2. Die durch den Arbeitgeber veranlassten Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen während der Arbeitszeit. Findet die Maßnahme nach Zustimmung der/des Beschäftigten und des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt, ist Freizeitausgleich zu gewähren.

8. Versetzung

- 8.1. Kommt es zu einer ortsveränderlichen Versetzung von mehr als 100 km vom bisherigen Arbeitsort entfernt, so ist eine betriebsbedingte Kündigung innerhalb von 18 Monaten ausgeschlossen.
- 8.2. Ist die Versetzung mit einem Ortswechsel – aber ohne Änderung des Wohnsitzes – verbunden, trägt der Arbeitgeber die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsplatz laut gültiger Reisekostenordnung für die Dauer eines Kalenderjahres.
- 8.3. Ist infolge der Versetzung ein Wohnungswechsel notwendig, trägt der Arbeitgeber die nachgewiesenen, mit dem Umzug verbundenen Kosten. Dazu ist dem Arbeitgeber vorher ein Kostenvoranschlag vorzulegen.

9. Abfindung

- 9.1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt, erhält die/der Beschäftigte eine Abfindung, wenn sie/er bis zum Ablauf der gesetzlichen Frist keine Kündigungsschutzklage erhebt.
- 9.2. Für die Höhe der Abfindungszahlung gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.
- 9.3. Die Abfindung ist mit wirksamer rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die Abfindung aus diesem Tarifvertrag wird auf andere Abfindungsansprüche, gleich aus welchem Rechtsgrund, angerechnet.
- 9.4. Beschäftigte, die ihr Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Partei gemäß abgeschlossenem Altersteilzeitvertrag vor Beginn der Regelaltersrente beenden und somit eine Altersrente nach Altersteilzeit mit Abschlägen in Anspruch nehmen, erhalten vom Arbeitgeber eine einmalige Abfindung in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern.

§ 26 Verwirkungsklausel

Ansprüche aus dem Tarifvertrag erlöschen, wenn sie nicht möglichst umgehend, spätestens aber sechs Monate nach Fälligkeit, schriftlich geltend gemacht sind.

§ 27 Beilegen von Streitigkeiten

1. Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über einzelne Vereinbarungen aus Tarifverträgen nicht durch Verhandlungen beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Tarifvertragspartei die Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien. Diese setzt sich aus je zwei Beisitzenden und einer/einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.
2. Falls keine Einigung über den Vorsitz erzielt wird, bestimmt ihn die Präsidentin bzw. der Präsident des Landesarbeitsgerichtes. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

§ 28 Besitzstandswahrung

Betriebsvereinbarungen und Einzelabreden, die für die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten günstiger sind, werden durch diesen Manteltarifvertrag nicht berührt.

§ 29 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Quartalsende, erstmalig jedoch zum 31. Dezember 2009, gekündigt werden.

3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
4. Nach der Kündigung des Tarifvertrages bleiben dessen Bestimmungen bis zum Abschluss eines neuen Vertrages für die Vertragsparteien verbindlich.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle auszu-legen und öffentlich auf den Ort der Einsichtnahme hinzuweisen, so dass jede/jeder Beschäftigte die Möglichkeit zur Einsichtnahme hat.

Berlin,

.....
Die Linkspartei.PDS
Partei Vorstand

.....
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)