

Was ist eine
Tarifbindung und
für wen besteht
diese?



Eine **Tarifbindung** ist die Voraussetzung für das unmittelbare Unterworfen sein eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers unter die Geltung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags. Es gibt mehrere Möglichkeiten wie eine Tarifbindung zustande kommt. Zum einen besteht die Möglichkeit, dass im Arbeitsvertrag eine direkte Bezugnahme zu einem Tarifvertrag vereinbart wurde. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit, dass eine Tarifbindung durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages entsteht. Beispiele in der CFM hierfür waren in der Vergangenheit etwa die Reinigung, Sicherheit oder aber auch das Elektro-Handwerk. Über die zukünftige Tarifbindung im Rahmen eines Haustarifvertrages wollen wir hier nun informieren.

Tarifgebunden sind die Gewerkschaftsmitglieder und der Arbeitgeber (durch Haustarifvertrag).

Bei einer Mitgliedschaft gelten die Tarifverträge unmittelbar und zwingend (§ 3 Tarifvertragsgesetz). Die Tarifbindung beginnt mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bzw. Beitritt zur Gewerkschaft. Der Arbeitgeber kann aber die Bedingungen des Tarifvertrags freiwillig und einseitig auf alle Beschäftigten im Betrieb anwenden. Hierbei ist aber immer zu bedenken, dass eine ggf. gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag nur den tatsächlich tarifgebundenen Beschäftigten vorbehalten bleiben könnten. Diese müssen ggf. ihre Ansprüche dadurch belegen, dass sie diese Mitgliedschaft (in ver.di) nachweisen. Grundsätzlich ist eine **Anpassung der Arbeitsverträge** der Mitglieder der abschließenden Gewerkschaft nicht notwendig, da diese wie bereits beschrieben durch ihre Mitgliedschaft unter die direkte Tarifbindung fallen werden.

Was ist die
Eingruppierung in
einen Tarifvertrag?



Eine **Eingruppierung** ist im Arbeitsrecht die Zuordnung der von einem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zu den einzelnen Entgeltgruppen des für ihn geltenden Entgelttarifvertrages. Im kollektiven Arbeitsrecht (§ 99 BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Hierfür hat der Betriebsrat nur sieben Tage Zeit. Äußert der Betriebsrat sich nicht innerhalb der Frist, gilt die Zustimmung zur Eingruppierung als erteilt. Für den nunmehr abgeschlossenen Entgeltvertrag ergeben sich folgende grundsätzliche

Eingruppierungsmerkmale:

- Qualifikation/ Berufserfahrung (hierbei u.a. wie lange übe ich die Tätigkeit bereits aus, welche Zusatzqualifikationen habe ich erworben).
- Tätigkeit/ Fachgebiet in der CFM
- Betriebszugehörigkeit zur CFM

Alle diese Punkte, sind jeweils im Entgelttarifvertrag sowie in den hinterlegten Entgelttabellen beschrieben.

Was passiert, wenn ich bereits jetzt ein höheres Entgelt habe, als der Tarifvertrag vorsieht?

Im Arbeitsrecht gibt es verschiedene Mechanismen um Arbeitnehmer davor zu schützen, dass diese schlechter gestellt werden. Hierbei spielt z.B. das Günstigkeitsprinzip eine entscheidende Rolle. Die Regelungen in einem Arbeitsvertrag dürfen nur von einer höherwertigen Rechtsnorm (z.B. Tarifvertrag) abweichen, wenn sie eine günstigere Regelung für den Arbeitnehmer darstellen. Regelungen, die nachteilig zu Lasten des Arbeitnehmers sind, sind jedoch nicht zulässig.

Tarifvertrag für die CFM
Der Betriebsrat informiert
über die wesentlichen
Punkte des Tarifvertrages



„Der CFM Tarifvertrag“ untergliedert sich in drei eigenständige Tarifverträge:

- Manteltarifvertrag
 - Entgelttarifvertrag
 - Sondertarifvertrag
- (Laufzeit der Verträge bis 31.12.2024)



Der Betriebsrat erläutert in dieser Broschüre (**dies ist das Original**) einige der wesentlichen zukünftigen Rahmenbedingungen, die sich aus diesen Tarifverträgen für die Charité CFM GmbH ergeben. Diese Original Broschüre ersetzt nicht den Blick in den Tarifvertrag, sondern soll nur Einblick in die wesentlichen Punkte geben, die zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Charité CFM GmbH vereinbart wurden. Mit dieser Einigung findet ein mehr als 10 Jahre schwelender Konflikt über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der CFM ein zumindest vorläufiges Ende.



Kontakt zum Betriebsrat der Charité CFM
Telefon: 450-574 162
E-Mail: Betriebsrat@cfm-charite.de

Hotline der Personalabteilung zur Einführung der Tarifverträge: 030450-573800

- ⇒ **Arbeitszeit (Gilt für Vollzeitkräfte) § 7**
Die betriebsübliche Arbeitszeit sind 39h in der Woche. Mitarbeiter die bisher eine höhere wöchentliche Arbeitszeit haben, können beantragen, diese auf eine 39h/Woche anzugleichen. Bezahlt wird dann jedoch auf Basis einer 39h/Woche.
- ⇒ **Urlaub § 16**
Urlaub bei einer 5-Tage-Woche im 1 bis 5 Jahr:
20 Tage gesetzlicher Urlaub + 9 Tage tariflicher Urlaub
Urlaub bei einer 5-Tage-Woche ab dem 6 Jahr:
20 Tage gesetzlicher Urlaub + 10 Tage tariflicher Urlaub
(Bei einer nicht 5-Tage- Woche wird Urlaub anteilig berechnet) Für die anteilige Berechnung von Urlaub könnt ihr diesen Rechner nutzen →
- ⇒ **Gleitzeit (Wenn im Bereich vorhanden) § 9**
Rahmenarbeitszeit bei Gleitzeit ist 06:30– 19:00 Uhr
Hierbei ist die Kernarbeitszeit: 09:00– 14:30 Uhr (bei Vollzeit)
- ⇒ **Zuschläge § 12**
Nachtarbeit: 25%; (im Zeitraum 22– 06 Uhr ab der 61 Minute)
Sonntagsarbeit: (0-24 Uhr) 75%;
Feiertage: (0-24 Uhr) 100%;
24.12. und 31.12. wird wie Feiertag behandelt;
Wechselschichtzulage: 105€
(wenn mind. 5 Nachtdienste im Monat);
Rufbereitschaft: pauschal am Tag 40€
- ⇒ **Jahressonderzahlung: § 13**
Wer jeweils zum 31.10. bereits zwei Jahre oder länger im Unternehmen ist, erhält pro Jahr 400€ Sonderzahlung.
- ⇒ **Arbeitsbefreiung (Fälle nach § 616 BGB): § 17**
Tod Ehegatte/ Lebenspartner: 3 Tage; Tod Eltern/ Kinder: 2 Tage; Niederkunft Ehefrau/ Lebenspartnerin: 1 Tag; betrieblicher Umzug: 1 Tag; Eheschließung 1Tag;
- ⇒ **Erkrankung des Kindes**
2 Tage (pro Kind und Jahr) bis zum vollendeten 12. Lebensjahr
- ⇒ **Kündigungsfristen (Arbeitsvertrag) § 20**
Unter 6 Monate Betriebszugehörigkeit: zwei Wochen zum Monatsabschluss; Bis zu einem Jahr: ein Monat zum Monatsabschluss; über ein Jahr: 6 Wochen*; über 5 Jahre: 3 Monate*; über 8 Jahre: 4 Monate*; über 10 Jahre: 5 Monate*; über 12 Jahre: 6 Monate*
(* zum Schluss eines Kalendervierteljahres)



Link zu den Tarifverträgen

Aus Sicht des Betriebsrates sind einige Normen auslegungsfähig und müssen erst in der Praxis gelebt werden, um zu sehen, welche Wirkung sie tatsächlich entfalten! Auch bei den Eingruppierungen muss sich erst zeigen, wie genau im Einzelfall diese auszulegen sind!

Weitere wichtige Punkte aus der Tarifeinigung:
Entgelt-TV § 4 Abs. 5: Individualrechtliche Zusatzvereinbarungen (Prämien- u. Funktionszulagen) werden durch diesen TV abgelöst.
Mantel-TV § 4 Einstellungsuntersuchung
Wirksamkeit des Arbeitsvertrages kann von der erfolgreichen Einstellungsuntersuchung abhängig gemacht werden (Arztwahl durch den Arbeitgeber).
Mantel-TV § 15 Abs. 2 Arbeitsunfähigkeit
Der Arbeitnehmer kann verpflichtet werden, durch ärztliche Untersuchung nachzuweisen, dass er noch in der Lage ist, die Tätigkeit auszuüben. (Arztwahl durch den Arbeitgeber).
Mantel-TV § 7 Abs. 4 und 5 Umkleidezeiten
Weisungsrecht des Arbeitgebers zum tragen von Schutz und Dienstkleidung. Beim tragen von Schutz- u. Dienstkleidung: Umkleidezeit von pauschal 12 Minuten am Tag. Diese werden nur Ersatzweise auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Entgelttabellen
Jeweils eigenständige Entgelttabellen sind für die Jahre 2021, 2022, 2023 und 2024 vorgesehen. Diese sehen ab 2022 jeweils einen Zuwachs von 2 % vor.

Qualifikationskomponenten zur Eingruppierung:

- a) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit keinen Berufsabschluss erfordert, und die keine einschlägige Berufserfahrung haben; Arbeitnehmer, deren Tätigkeit einen berufsqualifizierenden Abschluss erfordert (z.B. BA, Gesellenbrief), und die keine einschlägige Berufserfahrung haben.
- b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit keinen Berufsabschluss erfordert, die erheblich einschlägige Berufserfahrungen (2-5 Jahre) haben; Arbeitnehmer, deren Tätigkeit einen berufsqualifizierenden Abschluss erfordert und die erhebliche einschlägige Berufserfahrung haben.
- c) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine besonderes herausgehobene praktische Qualifizierung, Verantwortung oder Spezialisierung erfordert, die durch erhebliche einschlägige berufliche Erfahrung belegt ist. In Qualifikationskomponente C können bei vergleichbarer Eignung auch Arbeitnehmer eingruppiert werden, die stattdessen über einen einschlägigen, herausgehobenen Abschluss (z.B. Masterabschluss) verfügen.

Leitungszulagen:
Eine gesonderte Tabelle definiert die Leitungszulagen z.B. für Koordinator Ausbildung, Schichtleitung, Vorarbeiter und Gruppenleiter.

Der Sondertarifvertrag kann ausschließlich den ver.di Mitgliedern zu Gute kommen!

Hier wurde ein jährlicher Geldtopf von 100.000€ zur Verfügung gestellt, der durch ver.di-Gremien abgerufen werden kann. Mögliche Nutzungen sind hierbei z.B. Förderung Fort- u. Weiterbildungen, Förderungen der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb u. soziale Härtefälle. Der Betriebsrat hat bei der Ausschüttung kein Mitbestimmungsrecht.

