

Diskussionspapier

Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Hochschulen und die Universitätsklinika

(Entwurf, Stand: 7. April 2005)

Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Hochschulen und die Universitätsklinika

(Entwurf, Stand: 7. April 2005)

§ 1 Geltungsbereich

- (1.1) Räumlich und sachlich für (... es folgen die beteiligten Arbeitgeberverbände bzw. Einrichtungen).
- (1.2) Persönlich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Arbeitnehmer genannt), die im Arbeitsverhältnis zu einem in 1.1 genannten Arbeitgeber stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind oder deren Arbeitsvertrag auf diesen Tarifvertrag Bezug nimmt.
- (2)** Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, wenn ein Entgelt oberhalb der höchsten Entgeltgruppe vereinbart wird
 - b) Arbeitnehmer, deren Gehalt in analoger Anwendung der besoldungsrechtlichen Vorschriften bestimmt wird
 - c) Arbeitnehmer, die
 - aa) Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden
 - d) wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte
 - e) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten

§ 2 Arbeitsvertrag/Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich der Nebenabreden wird nur wirksam, wenn er schriftlich vereinbart wird.
- (2) Die ersten 18 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung seiner Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung und/oder Krankenversorgung unter besonderer Beachtung der Wirtschaftlichkeit an den vom Arbeitgeber festgelegten Ort auszuführen. Den Anordnungen des Arbeitgebers ist nachzukommen, sofern sie nicht erkennbar den Strafgesetzen zuwider laufen.

- (2) Der Arbeitnehmer ist zur aufgabengerechten Weiterentwicklung seiner Qualifikation verpflichtet und wird hierbei vom Arbeitgeber gefördert und unterstützt.
- (3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Nebentätigkeit rechtzeitig vor Ausübung schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebentätigkeit untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung sowie bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Arbeitnehmer durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Der Arbeitgeber kann veranlassen, dass eine ärztliche Untersuchung auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden.
- (5) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren. Er darf Schriftstücke, Aufzeichnungen, bildliche Darstellungen und sonstige Materialien nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen; auf Verlangen des Arbeitgebers muss er sie – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – herausgeben. Der Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn sie nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet. Der Arbeitnehmer hat – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.
- (6) Belohnungen, Geschenke und sonstigen Vergünstigen mit Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit darf der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Werden ihm derartige Belohnungen und Geschenke angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen; Einzelheiten werden auf betrieblicher Ebene geregelt.
- (7) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z.B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

§ 4 Arbeitsversäumnis

- (1) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit Einwilligung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben. Ist der Arbeitnehmer daran gehindert die Einwilligung einzuholen, so hat er die nachträgliche Genehmigung unverzüglich zu beantragen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsunfähigkeit unter Angabe ihrer voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens am vierten Kalendertag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer vorzulegen. In begründeten Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechnigt, auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Dauert

die Arbeitsunfähigkeit länger als bescheinigt, so besteht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen. Die Kosten trägt der Arbeitnehmer, eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 5 Veränderung der Arbeitsaufgaben/des Arbeitsplatzes

- (1) Dem Arbeitnehmer kann aus betrieblichen Gründen jederzeit eine seiner Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit in derselben oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder in einem Unternehmen, an dem der Arbeitgeber beteiligt ist, übertragen werden. Dieses Recht des Arbeitgebers wird auch durch eine längere Tätigkeit am selben Arbeitsplatz oder Arbeitsort nicht eingeschränkt.
- (2) Die Verpflichtung des Abs. 1 gilt auch bei betrieblich notwendigen Veränderungen der Lage der täglichen Arbeitszeit.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Als Vollarbeitszeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit ausschließlich der Pausen von 1827 Stunden bis 2505 Stunden im Kalenderjahr. Dies entspricht einer wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 35,0 Stunden bis 48,0 Stunden.

Als Teilzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 1827 Stunden im Kalenderjahr. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen dieses Tarifvertrags entsprechend.

- (2) Ausgleichszeitraum i.S. des Arbeitszeitgesetzes ist das Kalenderjahr. Durch Dienstvereinbarung kann ein vom Kalenderjahr abweichender Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

Die Arbeitszeitverteilung folgt den jeweiligen spezifischen betrieblichen Erfordernissen von Forschung, Lehre und/oder Krankenversorgung. Danach legt der Arbeitgeber fest, in welchen Bereichen regelmäßige Dienstpläne zu erstellen sind (ggf. mit Schichten), für welche Bereiche der Grundsatz der Arbeitszeitsouveränität (§ 8) oder eine gleitende Arbeitszeit (§ 9) gelten soll.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten; dies gilt auch für 24.12. und 31.12.
- (4) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf inkl. Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Arbeit während der Rufbereitschaft im Ausgleichszeitraum die jeweils gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten.

Die tägliche Arbeitszeit kann aus betrieblichen Gründen sowie zur Aufrechterhaltung einer durchgehenden Patientenversorgung auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft fällt. Im Anschluss daran ist eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten. Näheres regelt eine Dienstvereinbarung.

- (5) Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kann von dem Arbeitgeber über die im Dienstplan festgesetzte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit angeordnet werden. Mehrarbeit soll auf die Arbeitnehmer der betroffenen Beschäftigungsgruppe möglichst gleichmäßig verteilt werden.

§ 7 Arbeitszeit nach Dienstplan

- (1) In den von dem Arbeitgeber festgelegten Bereichen wird nach Dienstplänen gearbeitet. Der Arbeitgeber bestimmt dabei die jeweilige Schichtlänge. Der Ausgleich zur individuellen Arbeitszeit erfolgt über freie Tage. Die Dienstpläne können die regelmäßige Jahresarbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zum Ende des Kalenderjahres um bis zu 180 Stunden unter- bzw. überschreiten. Bei Überschreitung wird das Jahresarbeitszeit-Soll des Folgejahres um alle über 180 Stunden hinausgehende Stunden gekürzt. Bei Unterschreitung erhöht sich das Jahresarbeitszeit-Soll des Folgejahres um die Stunden, die weniger als 180 Stunden erbracht wurden.
- (2) Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber Zeitguthaben ganz oder teilweise finanziell abgelden.
Die Zeitgrenze von 180 Stunden gilt für Teilzeit-Mitarbeiterinnen proportional (im Verhältnis der individuellen Jahresarbeitszeit zur Jahresarbeitszeit von 1827 Stunden bis 2192 Stunden).

§ 8 Zeitsouveränität

- (1) Unter Zeitsouveränität ist die unter Berücksichtigung betrieblicher Belange von der Arbeitnehmerin selbstverantwortlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit (auch freier Tage) zu verstehen. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeitverteilung sich nicht auf Grund notwendiger Besetzungszeiten ergibt, kann seine Arbeitszeit unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) nach dem Prinzip persönlicher Zeitsouveränität auf die betrieblich üblichen Arbeitstage selbstverantwortlich verteilen.
- (2) Für die nach dem ArbZG vorgeschriebenen Aufzeichnungen ist der Arbeitnehmer verantwortlich. Der Arbeitgeber stellt dafür die Voraussetzungen zur Verfügung und stellt durch geeignete Maßnahmen (z.B. Stichproben) sicher, dass die gesetzliche Verpflichtung entsprechend Satz 1 eingehalten wird.
- (3) Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber an von ihm festgelegten Arbeitstagen einen bestimmten Arbeitsbeginn und/oder ein bestimmtes Arbeitsende für den Arbeitnehmer anordnen. Persönliche Bedürfnisse der Arbeitnehmer sind dabei möglichst zu berücksichtigen
- (4) Im Rahmen der selbstverantwortlichen Verteilung ist die Zahlung arbeitszeitbezogener Zulagen ausgeschlossen.
- (5) Für Arbeitnehmer in Zeitsouveränität entstehen weder Zeitguthaben noch Zeitschulden. Zum Ausgleich besonderer Belastungen (insbesondere in Projektarbeit) kann dem Arbeitnehmer in Zeitsouveränität eine Gutschrift in das Langzeitkonto (§ 14) eingestellt werden.

§ 9 Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit kann durch den Arbeitgeber geregelt werden.

§ 10 Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit

Von den genannten Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit kann durch freiwillige Dienstvereinbarungen abgewichen werden.

§ 11 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft gilt Folgendes:

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 50% beträgt.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass er im Falle der Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes seinen Arbeitsplatz innerhalb einer angemessenen Zeit , höchstens jedoch in 30 Minuten, erreicht.
- (4) Die wöchentliche Arbeitszeit darf inkl. eines 24-Stunden-Bereitschaftsdienstes insgesamt 72 Stunden pro Woche nicht überschreiten. An Wochenenden (Samstagen, Sonntagen und an Feiertagen) kann ein Bereitschaftsdienst bis zu einer Dauer von 24 Stunden angeordnet werden. Im Anschluss daran ist eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten.

§ 12 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt

->	bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	26 Urlaubstage
->	nach vollendetem 50. Lebensjahr	30 Urlaubstage

im Kalenderjahr.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

(3) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

- (4) Abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG kann für Betriebsteile oder Beschäftigungsgruppen kann dieser Termin bis zum 30. September verschoben werden; Urlaub muss entsprechend genommen sein. Für bestimmte Beschäftigungsgruppen kann in Einrichtungen mit Lehraufgaben festgelegt werden, dass Urlaub nicht in der Vorlesungszeit genommen werden kann.

§ 13 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten ausschließlich die folgenden Anlässe:
- a) Geburt eines Kindes der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Partnerschaft lebenden Mutter des Kindes: 1 Arbeitstag
 - b) beim Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners/Kindes: 3 Arbeitstage,
 - c) beim Tod der Eltern oder Geschwister: 1 Arbeitstag.
- (2) Bezahlte Freistellung erfolgt außerdem am 24.12. und 31.12.. Sollte die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, wird die entsprechende Arbeitszeit zusätzlich auf das individuelle Jahresarbeitszeitkonto angerechnet.

§ 14 Langzeitkonto

- (1) Der Arbeitnehmer kann Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreiten, sowie -bei Arbeitszeit nach Dienstplan gemäß § 7 Abs. 1- über 180 Stunden hinausgehende Arbeitsstunden in ein Langzeitkonto übertragen. Das Guthaben auf dem Langzeitkonto wird auf bis zu 50 Arbeitstage begrenzt. Bei Übertragung von Urlaubstagen in das Langzeitkonto ist die Übertragung bei Festlegung des Urlaubsjahres mitzuteilen, spätestens aber vor Ablauf des Urlaubsjahres.
- (2) Das Guthaben auf dem Langzeitkonto kann mit einer Ankündigungsfrist von 12 Monaten vor dem gewünschten Freistellungszeitraum -für Freistellungen von mindestens 30 Arbeitstagen oder sechs Wochen (zusätzlich zum Erholungsurlaub)- zum Zwecke der eigenen Fort- und Weiterbildung genutzt werden. Der Arbeitgeber berät den Arbeitnehmer hierbei, insbesondere bzgl. des Einklangs zu geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen des Arbeitgebers.
- (3) Die Regelungen in Abs. (1) und (2) gelten nicht für die Universitätsklinik.

§ 15 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit einer anderen wissenschaftlichen Einrichtungen bzw. Unternehmen, an dem der Arbeitgeber mehrheitlich beteiligt ist, sollen nach Beendigung der Probezeit als Beschäftigungszeit angerechnet werden. Andere Zeiten können angerechnet werden, wenn sie für die auszuübende Tätigkeit förderlich waren.

§ 16 Dienstreisen/Umzugskosten/Trennungsgeld

Die Kosten von Dienstreisen trägt der Arbeitgeber nach Maßgabe näherer betrieblicher Regelungen. Dies gilt ebenfalls für die Erstattung von Umzugskosten und Trennungsgeld.

§ 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzliche Rentenalter vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigem Einvernehmen durch schriftlichen Auflösungsvertrag,
 - c) bei Ablauf einer Befristung oder Eintritt einer auflösenden Bedingung,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Arbeitnehmerin voll erwerbsgemindert ist, zugestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten des Arztes bekannt gegeben worden ist.
- (3) Wird dem Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum, für den eine Rente gewährt wird.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, die nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (5) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (6) Unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Seiten schriftlich unter Wahrung der gesetzlichen Fristen ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden.
- (7) Bei von dem Arbeitgeber veranlassten Kündigungen und Auflösungen von Arbeitsverhältnissen kann eine angemessene Abfindung gezahlt werden.

- (8) Hinsichtlich betriebsbedingter Kündigungen gilt folgendes:
- a. Ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG liegt insbesondere vor:
 - bei dauerhaftem Ausbleiben der Finanzierungsgrundlage der Beschäftigung aus Drittmitteln i.S.d. § 25 Abs. 1 HRG;
 - Änderungen von Forschungszielen und Aufgaben der Einrichtungen an der der Beschäftigte tätig ist;
 - Wesentliche strukturelle Änderungen der Einrichtung, wie der Aufhebung von Studiengängen oder Schließung zentraler Einrichtungen;
 - Umstrukturierung, Outsourcing und sonstige unternehmerische Entscheidungen
 - b. § 1 KSchG findet mit folgender Maßgabe Anwendung:
 - Die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerinnen nach sozialen Gesichtspunkten beschränkt sich auf Arbeitnehmerinnen der gleichen innerfachlichen Spezialisierung.
 - Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 2 S. 1 und 2 KSchG besteht nur bei einer Beschäftigungsmöglichkeit in der Hochschule oder Einrichtung, für die der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung tätig war.
 - c. § 1 Abs. 2 S 3 KSchG (Umschulung- und Fortbildungsmaßnahmen oder geänderte Arbeitsbedingungen) findet auf die Kündigung von Arbeitnehmer nach §§ 42 ff. HRG sofern sie von dem Geltungsbereich des Wissenschaftstarifvertrages erfasst sind, keine Anwendung.

§ 18 Ausschlussfrist

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden.

§ 19 Kündigung/In-Kraft-Treten/Gültigkeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom Er kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum xxx schriftlich gekündigt werden. Danach gilt eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt an die Stelle
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages durch Änderungen gesetzlicher Bestimmungen unwirksam oder unanwendbar werden, so sind die Tarifvertragsparteien auch ohne Kündigung dieses Tarifvertrages verpflichtet, Verhandlungen zur Anpassung dieser Bestimmung an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.