

RAHMENTARIFVERTRAG

Ausgabe 1.2.2022, gültig ab 1.8.2019

für die Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten
in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros im Gebiet der
Bundesrepublik Deutschland

zwischen

A S I A

ARBEITGEBERVERBAND SELBSTÄNDIGER INGENIEURE UND ARCHITEKTEN

info@asia-arbeitgeberverband.de

Telefon 07243-39394 Telefax 07243-39395

und

ver.di

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT

Bundeschvorstand

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Fachlicher Geltungsbereich
Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros.
Nicht erfaßt werden Ingenieur-, Architektur- und
Planungsbüros in den Betrieben des Bauhaupt-
und Nebengewerbes.
3. Persönlicher Geltungsbereich
Alle Angestellten sowie Auszubildende und Prak-
tikanten. Ausgenommen sind leitende An-
gestellte im Sinne des Betriebsverfassungsge-
setzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2 Einstellung, Kündigung und Beendigung

- 1 Die vereinbarten Arbeitsbedingungen sind dem
Angestellten innerhalb von zwei Wochen nach
Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu
bestätigen.
2. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eines
Angestellten eine persönliche Vorstellung ver-
langt, so hat er die Kosten für die Reise und den
Aufenthalt in angemessener Höhe zu ersetzen,
sofern nicht ein gesetzlicher Erstattungsan-
spruch besteht.
3. Wird eine Probezeit vereinbart, so beträgt sie
längstens fünf Monate.
Während dieser Probezeit kann das Arbeitsver-
hältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum
Monatsende gekündigt werden.
Soll die Probezeit abweichend von Ziff. 3 Abs. 2
zu einem festen Zeitpunkt ohne Kündigung en-
den, so muß dies ausdrücklich vereinbart wer-
den.
Eine Beendigung des Probezeitverhältnisses aus
wichtigem Grund gem. § 626 BGB bleibt hiervon
unberührt.
4. Eine aushilfsweise Beschäftigung darf die Dauer
von sechs Monaten nicht überschreiten. Bei zur
Aushilfe eingestellten Angestellten ist eine Kün-
digungsfrist von einem Monat zum Monatsende
einzuhalten, sofern die Tätigkeit länger als einen
Monat dauert. Bei einer aushilfsweisen Beschäf-
tigung ist innerhalb der ersten vier Wochen eine
Kündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten.
5. Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen.

6. Die Kündigungsfrist beträgt, mit Ausnahme von
Ziff. 3 und 4, sechs Wochen zum Quartalsende.
Längere Kündigungsfristen aufgrund gesetzli-
cher Regelungen bleiben hiervon unberührt.
7. Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber so-
wie vor Ablauf eines auf Zeit oder Zweck ein-
gegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem An-
gestellten eine angemessene Zeit zur Bewer-
bung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.
8. Durch die Entsendung zu einer Arbeitsgemein-
schaft wird das Arbeitsverhältnis des Angestell-
ten nicht berührt. Durch die Entsendung dürfen
dem Angestellten keine Nachteile entstehen.
9. Berufsbezogene konkurrierende Nebentätigkei-
ten bedürfen der schriftlichen Zustimmung des
Arbeitgebers.
10. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer
besonderen Kündigung bedarf, wenn ein unver-
fallbarer Anspruch auf gesetzliche Altersrente
besteht.

§ 3 Zeugnis

1. Eine angemessene Zeit vor Ablauf eines auf Zeit
oder Zweck eingegangenen Arbeitsverhältnisses
oder nach erfolgter Kündigung ist dem Ange-
stellten auf sein Verlangen unverzüglich ein vor-
läufiges Zeugnis zu erteilen, das bei Aushändi-
gung eines endgültigen Zeugnisses zu-
rückzugeben ist.
2. Die Zeugnisse müssen Aufschluß geben über
Art und Dauer der Beschäftigung, auf Wunsch
auch über Führung und Leistungen unter An-
gabe des Spezialfaches und der besonderen Tä-
tigkeit.
3. Der Angestellte kann ein Zwischenzeugnis ver-
langen, das inhaltlich dem Zeugnis zu entspre-
chen hat und unverzüglich zu erteilen ist. Dies
gilt insbesondere bei dem Wechsel der Tätigkeit
aus einer Betriebsabteilung in eine fachlich an-
ders geartete, sowie beim Wechsel des Vorge-
setzten.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (Soll-Ar-
beitszeit), ausschließlich der Pausen, beträgt 8
Stunden. Die regelmäßig an einzelnen Werkta-
gen ausfallende Arbeitszeit kann auf die Werk-
tage der gleichen Woche verteilt werden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Soll-Arbeitszeit) von 40 Std. sollte auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt sein.
3. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Pausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen in Abstimmung mit den Mitarbeitern durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
4. Wenn zwischen Arbeitgeber und Angestellten Einvernehmen besteht, kann eine gleitende Arbeitszeit eingeführt werden. Dabei sind die Ziff. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.
5. Am 24. und 31. Dezember wird die Arbeitszeit auf 4 Stunden beschränkt. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet. Nimmt der Angestellte an diesen Tagen Urlaub, so wird jeweils ein halber Tag Urlaub angerechnet.

§ 5 Gleitzeit

1. Innerhalb der täglichen Gleitzeitspannen können Beginn und Ende der Arbeitszeit vom Mitarbeiter bestimmt werden. Der dem Mitarbeiter durch die Gleitzeit eingeräumte Entscheidungsspielraum wird begrenzt durch die betrieblichen Notwendigkeiten. Dabei muß insbesondere die interne und externe Funktionsfähigkeit des Betriebes oder Teilen davon gewährleistet sein. Das Recht des Mitarbeiters, Beginn, Ende oder Dauer seiner täglichen Arbeitszeit selbst zu bestimmen, kann durch ausdrückliche Regelungen im Einzelfall eingeschränkt oder ausgesetzt werden.
2. Die täglichen Höchstarbeitszeiten ohne Pausen betragen

für alle Mitarbeiter	10,0 Stunden
für werdende Mütter	8,5 Stunden
für Jugendliche	8,0 Stunden
3. Es ist eine Bandbreite für den Zeitraum zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende festzulegen.
4. Mit der Kernzeit wird der Zeitraum zwischen dem spätestmöglichen Arbeitsbeginn und frühestmöglichen Arbeitsende festgelegt. In der Kernzeit besteht in der Regel Anwesenheitspflicht.
5. Abweichungen von der Sollarbeitszeit zur tatsächlichen Arbeitszeit innerhalb der Bandbreite führen zu einem Gleitzeitsaldo.
6. Der Gleitzeitsaldo wird durch Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt. Ein freier Gleittag verringert den Gleitzeitsaldo um die Sollarbeitszeit. Wird die Sollarbeitszeit überschritten, entsteht ein Zeitguthaben, wird die Sollarbeitszeit unterschritten entsteht eine Zeitschuld.
Der Gleitzeitsaldo wird täglich berechnet aus:
alter Saldo + Arbeitszeit an diesem Tag, innerhalb der Bandbreite (ohne Pause und Wegzeiten), abzüglich täglicher Sollarbeitszeit = neuer Saldo.
7. Durch die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird die vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit entkoppelt. Für alle Bezahlungsregelungen und aus Zeitrechnung entstehende Ansprüche (Urlaub) wird unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit die vertragliche Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag verteilt.
8. Der Samstag kann in die ungleichmäßige Verteilung

lung der Arbeitszeit einbezogen werden. Die erarbeitete Zeit geht in den Zeitsaldo.

9. Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird gesondert und im betrieblichen Interesse festgelegt und bekanntgegeben.
10. Ein Plus-Saldo am Ende des Ausgleichszeitraumes bis einschließlich 30 Stunden wird auf den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen. Bei größerem Plus-Saldo kann die erste Hälfte ohne Zuschläge ausgezahlt werden, die zweite Hälfte übertragen werden. Ein Minus-Saldo wird auf den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen.
11. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann auch eine Verrechnung durch anteiligen Zuschlag oder Abzug vom Entgelt vorgenommen werden.
12. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind bestehende Gleitzeit-Salden bis zum Ende des Beschäftigungszeitraumes auszugleichen.
13. Bei Gleitzeitregelungen wird bei der Zeitauswertung eine tägliche pauschale Wegezeit von 5 Minuten berechnet. Sie ist keine Arbeitszeit und damit nicht im Gleitzeitsaldo enthalten.

§ 6 Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen

1. Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen werden mit einer vereinbarten täglichen Arbeitszeit eingestellt.
2. Die Regelungen des Tarifvertrages treffen bei Teilzeitbeschäftigten und Aushilfen jeweils anteilig im Verhältnis der Soll-Arbeitszeit (8 Stunden täglich, 40 Stunden wöchentlich, 173 Stunden monatlich) zur Teilzeit/Aushilfszeit zu.
3. Ist die Teilzeit ungleich auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt, werden zur Berechnung von Urlaub, Feiertagen und Freizeiten nach § 8.7 die an diesen Tagen vereinbarten Arbeitsstunden herangezogen und anteilig im Vergleich zur Vollbeschäftigung bewertet.

§ 7 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zu vermeiden. Im Ausnahmefall hat der Arbeitgeber die Notwendigkeit den Angestellten zu erläutern bzw. dem Betriebsrat zur Zustimmung vorzulegen.
2. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, soweit es betrieblich notwendig ist, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden.
3. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Bei Gleitzeitarbeit liegt die Mehrarbeit außerhalb der Bandbreite. Sie ist nicht im Gleitzeitsaldo enthalten.
4. Mehrarbeit sollte grundsätzlich nur in Freizeit ausgeglichen werden.
5. Zuschlagpflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn sie beantragt und vom Arbeitgeber genehmigt wurde. Hinsichtlich der Zustimmung des Betriebsrates siehe Punkt 1. Dabei ist Nachtarbeit die Arbeit, die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- bzw. an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
6. Folgende Zuschläge je Stunde sind zu gewähren:

- | | |
|--|-------------|
| Mehrarbeit | 25 Prozent |
| Nacharbeit | 25 Prozent |
| Arbeiten, die auf einen Sonntag fallen | 50 Prozent |
| Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 100 Prozent |
- Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen ist stets der höhere Zuschlag zu gewähren.
7. Auf Wunsch des Angestellten oder aus betrieblichen Belangen kann zuschlagspflichtige Mehrarbeit mit entsprechendem Zuschlag auch auf das Gleitzeitkonto geschrieben werden.
 8. Nur im begründeten Ausnahmefall und mit Einverständnis des Angestellten bzw. des Betriebsrates kann Mehrarbeit inklusive der Zuschläge auch finanziell abgegolten werden. Bei der Berechnung der zuschlagspflichtigen Stunde ist 1/173 des gesamten vereinbarten Monatsgehältes zugrunde zu legen.

§ 8 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit hat der Angestellte ab dem ersten Tag eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Soweit dem nicht versicherungspflichtigen Angestellten hierfür Kosten entstehen, hat sie der Arbeitgeber zu tragen.
2. Ist ein Angestellter infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert (Arbeitsunfähigkeit), ohne daß ihn ein Verschulden trifft (§§ 616, 617 BGB), so hat er gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Gehältes bis zur Dauer von sechs Wochen.
3. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit erhalten Angestellte, wenn sie unverschuldet an einer Arbeitsleistung verhindert sind, ab der 7. Woche einen Zuschuß für weitere sechs Wochen. Der Zuschuß wird in der Höhe des Betrages gewährt, der sich als Unterschied zwischen 85 Prozent des Nettogehältes und den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung ergibt. Ist der Angestellte nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, so ist das Krankengeld der Berechnung zugrunde zu legen, das er als Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung in der Höchststufe erhalten würde. Der Anspruch auf Zuschuß besteht nur einmal innerhalb von 24 Monaten. Diese Einschränkung gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines unverschuldeten Arbeitsunfalles.
4. Nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit wird der Zuschuß nach Ziffer 3 bis zur Dauer von acht Wochen, nach zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von drei Monaten gewährt.
5. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge eines Kur- oder Heilverfahrens hat auch der arbeitsfähige Arbeitnehmer Anspruch auf Gehältsfortzahlung bzw. den Zuschuß nach Ziffer 2 bis 4. Das gilt auch, wenn die Kur oder das Heilverfahren nicht von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte gewährt wird, sondern auf Veranlassung einer anderen Stelle. Jedoch müssen in diesem Falle die sinngemäß gleichen

Voraussetzungen erfüllt sein, wie sie bei der Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens durch die Bundesversicherungsanstalt vorliegen müssen (§ 13 Abs. 1 AnVG).

6. Als Berechnungsgrundlage für die Gehältsfortzahlung, bzw. für den Zuschuß nach Ziffer 2 bis 5, gilt das letzte volle Monatsgehalt.
7. In nachstehenden Fällen ist dem Angestellten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Minderung des Gehältes zu gewähren:
 - a) bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
 - b) bei Tod eines Ehegatten, eines eigenen Kindes, eines Stief- und Pflegekindes im Haushalt 2 Arbeitstage
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
 - d) bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht 1 Arbeitstag
 - e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister sowie Stief- und Pflegekinder, die nicht im eigenen Haushalt leben 1 Arbeitstag
8. Der Angestellte ist unter Zahlung seines Gehältes von der Arbeit freizustellen, wenn er den Arzt aufsuchen muß und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt. Die damit verbundene Fehlzeit wird im Gleitzeitkonto verrechnet.
9. Der Angestellte ist unter Zahlung seines Gehältes von der Arbeit freizustellen, wenn er von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen entsprechenden Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter, Betroffener oder als Prozeßpartei oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.
10. Bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub Freizeit zu gewähren.
Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen ist auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung zu gewähren, sofern die betrieblichen Belange dadurch nicht erheblich beeinträchtigt werden. Der Angestellte hat einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.
11. Abweichend von § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Angestellte keinen Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle der Arbeitsverhinderung wegen notwendiger Pflege eines erkrankten Kindes, soweit ein Krankengeldanspruch gem. § 45 SGB V besteht.

§ 9 Überlassung von Arbeitnehmern

- 9.1 Auf Beschäftigte von tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen der Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros, die einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Gehältsstarifvertrages - im Sinne der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG. - in vollem Umfang Anwendung. Diese Regelung zur Arbeitnehmerüberlassung gilt auch für Dienst- und Werkverträge.
- 9.2 Der § 6 EntgeltTV DGB/BAP (Branchenzuschläge) bzw. § 2 EntgeltTV DGB/IGZ (Branchenzuschläge) findet keine Anwendung.

Hinweis:

Die Gesetzeslage macht eine Überarbeitung des § 9 erforderlich. Die Endfassung liegt noch nicht vor.

§ 10 Gehaltsregelung

Allgemeine Bestimmungen

1. Jeder Angestellte im Sinne des § 1 Nr. 3 dieses Vertrages ist in eine der Gruppen des Gehaltstarifvertrages einzustufen.
Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Angestellten innerhalb von zwei Wochen unter Hinweis auf die Ausschlussfristen des § 14 schriftlich zu bestätigen. Das gleiche gilt für die Umgruppierungen und Ablehnung von beantragten Umgruppierungen.
2. Für die Eingruppierung des einzelnen Angestellten sind die Art seiner Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, seine Berufsausbildung entscheidend, es sei denn, daß der Angestellte in dieser Tätigkeit demjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig ist.
3. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit.
4. Als Berufsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch die Tätigkeitsjahre einer vergleichbaren Tätigkeit in einem anderen Gewerbebereich.
5. Die Selbständigkeit und Verantwortung des Angestellten wird nicht dadurch beeinträchtigt, daß seine Tätigkeit durch Vorgesetzte beaufsichtigt wird.
6. Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Gruppe begründen mit Beginn des 3. Monats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge, der mit Beendigung dieser Tätigkeit erlischt. Wiederholt sich eine aushilfsweise oder stellvertretende Tätigkeit in einer höheren Gruppe, so entsteht der Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge vom Beginn und dauert bis zur Beendigung dieser Tätigkeit.
7. Zur Teilzeit eingestellte Angestellte erhalten je Stunde 1/173 des Monatsgehalts ihrer Gruppe. Bei Aushilfen orientiert sich die Stundenvergütung an der jeweiligen Gruppe.
8. Dem Monatsgehalt liegt die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 4 des Tarifvertrages zugrunde.
9. Bei Ereignissen, die nach diesem Tarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung zum Zeitpunkt des Eintritts der Ereignisse in Kraft.
10. Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 11 Monate ununterbrochen besteht, erhalten eine Sondervergütung. Sie wird mit dem Gehalt für den Monat Juni und/oder November bezahlt. Der Auszahlungszeitpunkt kann auch in anderer Form, z.B. monatlich gewählt werden. Die Höhe des Betrages errechnet sich aus dem Tarifgehalt des Vormonats.

Die Sondervergütung beträgt:

ab 1. Jahr
der Betriebszugehörigkeit 30 Prozent

nach dem 3. Jahr
der Betriebszugehörigkeit 50 Prozent
nach dem 5. Jahr
der Betriebszugehörigkeit 60 Prozent
des jeweiligen Tarifgehalts.

Nach dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit soll in freier Vereinbarung der Satz von 60 % überschritten werden.

11. Teilzeitbeschäftigte Angestellte haben ebenfalls Anspruch auf die Sondervergütung entsprechend ihrem Tarifgehalt.
12. Auszubildende erhalten eine entsprechende Sondervergütung in Höhe einer halben monatlichen Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungszeit zählt nicht zur Betriebszugehörigkeit im Sinne der Ziff. 10.
13. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist die Sondervergütung für das laufende Jahr, in das die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt, mit 1/12 der Sondervergütung für jeden im Betrieb verbrachten vollen Monat vor dem Kündigungszeitpunkt zu zahlen, sofern das Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens fünf Monate ununterbrochen bestanden hat.
Diese anteilige Sondervergütung ist auch in nachstehenden Fällen zu zahlen:
 - a) Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst
 - b) Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze
 - c) Ausscheiden wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
 - d) Tod des Angestellten.
14. Der Anspruch auf Sondervergütung entfällt für den Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis ruht.
15. In Betrieben kann auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine leistungs- bzw. erfolgsorientierte Vergütung nach folgenden Grundsätzen geregelt werden: In der Betriebsvereinbarung sind die Bemessungskriterien und die Verteilungsregelungen für die leistungs- und erfolgsorientierten Vergütungsbestandteile festzulegen z.B. anhand von betrieblichen Kennziffern oder Zielvereinbarungsregelungen. In diese leistungs- bzw. erfolgsorientierte Vergütungsregelung können die Beschäftigten Teile Ihrer Sondervergütung nach Abs. 10 in Höhe bis zu 25% einbringen, der Arbeitgeber kann ebenfalls einen Betrag bis zu gleicher Höhe einbringen.

§ 11 Betriebliche Altersversorgung

Ab 1.6.2012 ist die betriebliche Altersversorgung (BAV) keine Leistung mehr nach § 2.1. Tarifvertrag zur Altersversorgung und Entgeltumwandlung (TV-BAV) a.F.

Bisherige Leistungen des Arbeitgebers gem. § 2.1. TV-BAV a.F. werden ab 1.6.2012 nachstehend geregelt:

1. Betriebe, die die BAV weiterführen, leisten nach der Tabelle § 2.5. des Tarifvertrages zur Altersversorgung und Entgeltumwandlung, gültig ab 1.6.2011 (letzte Fassung). In diesen Fällen ist das Tarifgehalt nach § 6 des Gehaltstarifvertrages um den Betrag nach § 2 TV-BAV, bzw. um den tatsächlich geleisteten Arbeitgeberbeitrag, zu kürzen.
2. Für Betriebe, die die BAV aufkündigen, gilt das monatliche Tarifgehalt ab 1.6.2012 nach § 6 des

Gehaltstarifvertrages. Die entfallenen Beträge der Tabelle § 2 TV-BAV sind eingerechnet worden.

3. Der gesetzliche Anspruch der Arbeitnehmer auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bleibt unberührt.

§ 12 Gehaltszahlung in Sterbefällen

1. Stirbt ein Angestellter, so ist an die unterhaltsberechtigten Angehörigen sein Gehalt bis zum Ablauf des Sterbemontats und alle übrigen am Todestag noch bestehenden Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber einschließlich Urlaubsentgelt und anteilige Sondervergütung auszuzahlen.
2. Nach einer mehr als fünfjährigen, ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit ist sein Gehalt über den Sterbemontat gemäß des Absatzes 1 hinaus vom Ersten des darauffolgenden Monats an, auf die Dauer von einem Monat zu zahlen.
3. Stirbt ein Angestellter an den Folgen eines Arbeitsunfalles, so sind ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemontat hinaus noch drei weitere Gehälter zu zahlen.
4. Anspruchsberechtigt sind der noch lebende hinterbliebene Ehegatte bzw. der gleichgestellte Lebenspartner, andernfalls die unterhaltsberechtigten Kinder des Verstorbenen.

§ 13 Dienstreisen

Bei erforderlichen Dienstreisen sind dem Angestellten die notwendig entstehenden Kosten zu vergüten, mindestens aber die Kosten, die nach den reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes zu vergüten sind. Der für die Dienstreise notwendige Zeitaufwand gilt als Arbeitszeit.

Der für die Dienstreise/Dienstgang notwendige Zeitaufwand muß nach einer gesonderten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vergütet werden. Der § 7 findet keine Anwendung.

§ 14 Berufliche Weiterbildung

1. Die berufliche Weiterbildung wird gefördert in den Fachgebieten des Betriebes in der augenblicklichen oder künftigen Tätigkeit des Arbeitnehmers. Dazu zählen auch beruflich erforderliche Sprachen, Verhandlungstechniken oder betriebswirtschaftliche Themen.
2. In Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird die Weiterbildungsmaßnahme festgelegt.
3. Die Kosten für die berufliche Weiterbildung trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer stellt die erforderliche Zeit (Schulungszeit) zur Verfügung, die dem Urlaubs- oder Gleitzeitkonto belastet wird.

§ 15 Urlaub

1. Jeder Angestellte hat unter Fortzahlung seines Gehalts in jedem Jahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, jedoch bei Jugendlichen erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten.

3. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Angestellte
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
4. Bruchteile von Arbeitstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Wird dem Angestellten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit, einschließlich einer unmittelbar anschließenden Schonzeit, auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
6. Die Urlaubsdauer beträgt für Angestellte nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 30 Arbeitstage.
7. Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt das Lebensjahr, zum Stichtag 1. Januar des Urlaubsjahres.
8. Bei der Berechnung der Urlaubsdauer nach Ziff. 6 zählen die Samstage nicht als Arbeitstage. Die im § 4 Ziff. 5 enthaltenen halben Urlaubstage für den 24. und 31. 12. sind in der Urlaubsdauer gem. Ziff. 6 enthalten.
9. Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen.
10. Jugendliche erhalten den Urlaub nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
11. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
12. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Eine Teilung des Urlaubs ist in besonderen Fällen zulässig.
13. 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 Angestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Angestellten ist ein nach Abs. 3 a entstandener Teilurlaub jedoch auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.
14. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf des Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der An-

- tritt des restlichen Urlaubs wird nach Maßgabe der Ziffer 11 festgelegt.
15. Unterbrechung des Urlaubs durch Vorkommnisse, die eine Freistellung des Angestellten gemäß § 8 Ziff. 7b, c und e begründet hätten, dürfen für die Dauer der in § 8 genannten Freistellung auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
 16. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Angestellte in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechtigungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Jugendlichen ist als Urlaubsentgelt fortzuzahlen, was sie ohne den Urlaub erhalten hätten. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.
 17. Der Urlaub darf nur insoweit abgegolten werden, als infolge Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die Freizeit nicht mehr gewährt werden kann.
 18. Ist bereits ein höherer Urlaub gewährt, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
 19. Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er diesem Verbot entgegen, so entfällt der Anspruch auf Bezahlung des Urlaubs.

§ 16 Besondere Bestimmungen für Auszubildende

1. Grundlage der Berufsausbildungsverhältnisse in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros bilden die Vorschriften des Tarifvertrages und insbesondere folgende Gesetze:
 - a) Berufsbildungsgesetz
 - b) Jugendarbeitsschutzgesetz
2. Der Auszubildende hat mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen. Unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrages, spätestens innerhalb von 14 Tagen, hat der Auszubildende eine Niederschrift anzufertigen. Die Niederschrift muß mindestens Angaben enthalten über
 - a) Art (ob herkömmliche Ausbildung oder Stufenbildung), sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere der Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung. Es ist der Tag des Ausbildungsbeginns festzulegen. Die Ausbildungsdauer richtet sich nach der im Ausbildungsberufsbild festgelegten Zeit.
 - c) Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden.
 - d) Dauer der täglichen Ausbildungszeit.
 - e) Dauer der Probezeit.
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung.
 - g) Dauer des Urlaubs.

- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann. Die Niederschrift ist von dem Auszubildenden, dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der unterschriebenen Niederschrift ist mindestens 8 Tage vor Beginn der Berufsausbildung dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen. Der Auszubildende hat eine Ausfertigung der Niederschrift unverzüglich der zuständigen Stelle zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge zuzuleiten.
3. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.
4. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlußprüfung.
5. Der Auszubildende hat mit dem der bestandenen Abschlußprüfung folgenden Monat Anspruch auf Bezahlung nach der Gehaltsgruppe, in die er entsprechend seiner Tätigkeit als Angestellter einzugruppiert ist.
6. Kann die Abschlußprüfung aus Gründen, die nicht in der Person des Auszubildenden liegen, erst nach der Ausbildungszeit abgelegt werden, so erhält der Auszubildende nach der Beendigung der Ausbildungszeit mindestens das Gehalt der Tätigkeitsgruppe 1. Nach bestandener Abschlußprüfung ist der Angestellte in die Gehaltsgruppe einzustufen, die seiner tatsächlichen Tätigkeit entspricht. Der Differenzbetrag zwischen Gehaltsgruppe 1 und der zutreffenden Tätigkeitsgruppe ist für den Zwischenzeitraum nachzuzahlen.
7. Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich auf sein Verlangen der Berufsausbildungsvertrag bis zur nächsten möglichen Abschlußprüfung, jedoch höchstens um ein Jahr.
8. Die Vergütung für Auszubildende wird im Gehaltstarifvertrag geregelt.
9. Wird der Auszubildende während seiner Ausbildung außerhalb der üblichen Ausbildungsstätte beschäftigt (Baustellenpraktikum / Lehrbaustelle), sind ihm Arbeitskleidung, Werkzeug und andere Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Während der Zeit des Baustellenpraktikums erhält der Auszubildende eine Baustellenzulage in Höhe von 10 Prozent der Ausbildungsvergütung.
10. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Auszubildenden, die dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen, acht Stunden nicht überschreiten.
11. Werden jugendliche Auszubildende zu gesetzlich zulässigen Überstunden (Mehrarbeit) herangezogen, so haben sie für jede Stunde Anspruch auf 1 v.H. der monatlichen Ausbildungsvergütung. Ist Mehrarbeit zugleich Sonn- oder Feiertagsarbeit, so sind für jede derartige Stunde 3 v.H. der monatlichen Ausbildungsvergütung zu zahlen.
12. Jeder Auszubildende hat unter Fortzahlung der Vergütung für jedes Kalenderjahr gemäß § 15 Ziffer 10 Anspruch auf Urlaub. Die Urlaubsdauer

beträgt für Auszubildende nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 25 Arbeitstage.

Der Anspruch auf Urlaub kann erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von drei Monaten geltend gemacht werden.

Der Urlaub soll zusammenhängend, bei Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien, gegeben werden. Soweit er aus Gründen, die der Auszubildende nicht zu vertreten hat, nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Besteht das Ausbildungsverhältnis innerhalb des Urlaubsjahres weniger als sechs Monate, so ist für jeden vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubs zu gewähren. Das gilt auch, wenn der Jugendliche nach einer Ausbildungsdauer von sechs und mehr Monaten durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Ausbildungsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst. Hat der Jugendliche in den Fällen der Absätze 1 und 2 bereits einen darüber hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

13. In Abweichung von § 17 verfallen die beiderseitigen, noch nicht verjährten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von fünf Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

14. Ein Jugendlicher darf nur dann beschäftigt, bzw. eingestellt werden, wenn er innerhalb der letzten zwölf Monate von einem Arzt untersucht worden ist. Dem Arbeitgeber muß darüber eine Bescheinigung vorgelegt werden.

Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres hat sich der Arbeitgeber zu vergewissern, daß der Jugendliche nachuntersucht wurde. Er muß sich darüber die Bescheinigung eines Arztes vorlegen lassen.

Ein Jugendlicher darf nicht weiterbeschäftigt werden, wenn er diese Bescheinigung nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres vorlegt.

Ettlingen, den 20. Dezember 2021

ARBEITGEBERVERBAND SELBSTÄNDIGER
INGENIEURE UND ARCHITEKTEN E.V. - ASIA
Rheinstraße 129 c, 76275 Ettlingen

§ 17 Ausschlußfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von sechs Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 18 Besitzstandswahrung

Günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. Dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen.

§ 19 Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifparteien verpflichten sich, ihren Einfluß zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Vertrages und der damit in Zusammenhang stehenden Gehalts- und sonstigen Tarifverträge einzusetzen.
2. Bei Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifparteien, vor Anrufung des Arbeitsgerichtes sich gegenseitig zu konsultieren und den Gegenstand der Streitigkeit zu klären.
3. Die Tarifparteien verpflichten sich, mit anderen Organisationen und einzelnen Arbeitgebern keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen. Schließt eine Tarifvertragspartei gleichwohl einen Satz 1 widersprechenden Tarifvertrag ab, so kann die andere Tarifvertragspartei verlangen, daß die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Tarifvertrages werden.

§ 20 Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2022 in Kraft. Er kann jeweils mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 30. März 2023 gekündigt werden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, vor Ablauf der Kündigungsfrist in Verhandlungen über die Neugestaltung dieses Tarifvertrages einzutreten.

Berlin, den 14. Dezember 2021

ver.di - VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT
Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin