

**Rahmentarifvertrag
für ALEP e. V.
(RTV ALEP)**

Vom 17. Februar 2022

Zwischen

dem
ALEP e. V.
vertreten durch den Vorstand,
Fischerhüttenstraße 44,
14163 Berlin

einerseits

und

der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vertreten durch die Landes-
bezirksleitung des Landesbezirkes Berlin-Brandenburg -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag	1
§ 3 Probezeit.....	1
§ 4 Ärztliche Untersuchung	1
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten.....	1
§ 6 Belohnung und Geschenke	2
§ 7 Nebentätigkeit	2
§ 8 Personalakten	2
§ 9 Arbeitszeit	3
§ 10 Überstunden	5
§ 11 Kommen aus dem Frei	5
§ 12 Dienst mit Bereitschaftszeiten	5
§ 13 Rufbereitschaft.....	6
§ 14 Arbeitsversäumnis.....	6
§ 15 Freistellung	6
§ 16 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts	7
§ 17 Berechnung der Entgeltfortzahlung	8
§ 18 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	8
§ 18a Sterbegeld.....	8
§ 19 Erholungsurlaub / Zusatzurlaub.....	9
§ 20 Unbezahlte Freistellung.....	10
§ 21 Fort- und Weiterbildung.....	10
§ 22 Kündigung.....	11
§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	11
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	12
§ 25 Ausschlussfrist	12
§ 26 Übergangsvorschriften	12
§27 Widerspruchsrecht	12
§ 28 Salvatorische Klausel.....	13
§ 29 Inkrafttreten, Laufzeit	13

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen dieses Tarifvertrags für ALEP e. V. (RTV ALEP) gelten für alle Beschäftigten des ALEP e.V. in Berlin und Brandenburg die in einem Arbeitsverhältnis mit ALEP e. V. stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a. Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b. Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind, sowie Studien- und Berufspraktikant*innen,
 - c. Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - d. Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
 - e. geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag

- (1) ¹Für jedes Arbeitsverhältnis wird ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen. ²Die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung.
- (2) Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten, die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, der Beschäftigungs-ort bzw. die Beschäftigungsstelle anzugeben.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Ein Verzicht auf die Schriftform ist ausgeschlossen. ³Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in dem Ausbildungsbetrieb entfällt die Probezeit.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt/der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt/eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt/eine andere Ärztin geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) ¹Mit der Aufnahme ihrer Tätigkeit für den Arbeitgeber verpflichten sich die Beschäftigten, ihre volle Arbeitskraft im Rahmen ihres Arbeitsvertrages, in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen, die ihnen übertragenen Aufgaben nach bestem Können auszuführen, zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit beizutragen und alles zu unterlassen, was den Betriebsablauf, die Betriebssicherheit und den Betriebsfrieden zu stören geeignet ist und was dem Ar-

beitgeber und seinem Ansehen außerhalb des Betriebes schaden kann. ²Rechtmäßige gewerkschaftliche Betätigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG ist keine Störung des Betriebsfriedens.

- (2) Alle Umstände der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten sowie deren Änderungen, die Einfluss haben auf das Arbeitsverhältnis, wie Wohnort, Steuerklasse, Steuernummer, Krankenversicherung, Nachweis der Elterneigenschaft, sind unverzüglich und unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- (3) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen, vom Arbeitgeber angeordnet oder als vertraulich bezeichnet sind, Verschwiegenheit zu wahren. ²Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (4) Geschäftliche Aufzeichnungen, insbesondere dienstliche Schriftstücke, bildhafte Darstellungen, Konzepte und elektronisch gespeicherte Daten dürfen ohne Einwilligung des Arbeitgebers nicht zu außerdienstlichen Zwecken verwendet, Dritten zur Kenntnis gebracht oder auf privaten Datenträgern gespeichert werden.
- (5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nach Aufforderung durch den Arbeitgeber sind die Beschäftigten verpflichtet, alle übertragenen oder übernommenen geschäftlichen Arbeitsmittel, insbesondere Aufzeichnungen, Unterlagen, elektronisch gespeicherte Daten und Passwörter unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 6 Belohnung und Geschenke

- (1) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.
- (2) Bezüglich Sachzuwendungen von geringem Wert, die reinen Höflichkeitscharakter haben oder im geschäftlichen bzw. gesellschaftlichen Umgang allgemein üblich sind, kann auf betrieblicher Ebene abgewichen werden.
- (3) Werden den Beschäftigten Vergünstigungen angeboten, die über Zuwendungen im Sinne von Abs. 2 hinausgehen, so haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen und die erforderlichen Auskünfte über Umfang, Art und Inhalt der Tätigkeit zu erteilen.
- (2) ¹Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit den Interessen des Arbeitgebers schadet. ²Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Nebentätigkeit zum Betrieb des Arbeitgebers in einem Konkurrenzverhältnis steht und/oder die Arbeitsleistungen der Beschäftigten beeinträchtigt.

§ 8 Personalakten

¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. ²Sie können dieses Recht auch durch eine schriftlich bevollmächtigte Person wahrnehmen lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten. ⁴Die Beschäftigten müssen über Beschwerden

und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten richtet sich nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 in seiner jeweils gültigen Fassung. ²Sie beträgt aktuell gemäß des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 (RTV PTG BB) in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 9. Juni 2021 ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden bis zum 31.12.2022 und ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39 Stunden. ³Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zu Grunde zu legen. ⁴Innerhalb dieses Zeitraums entsprechend § 8 Abs. 1 Buchst. a) ETV ALEP ausgeglichene Überstunden bleiben außer Betracht. ⁵Durch betriebliche Vereinbarung kann abweichend von Satz 3 für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Kalenderjahr zugrunde gelegt werden.
- (2) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage pro Woche verteilt. ²Die für die Beschäftigten geltende Lage und Dauer der Arbeitszeit, auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betrifft, wird durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes festgelegt unter Berücksichtigung der im Rahmen der § 8 Abs. 3 und § 9a Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetzes festgelegten Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte. ³Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben hiervon unberührt.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zu lassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 17 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechend Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.
- (4) ¹Abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig maximal zehn Stunden aktive Arbeitszeit fällt. ²Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (5) ¹Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auch im Übrigen auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Insbesondere kann unter den Voraussetzungen
 - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden bis zu maximal 24 Stunden täglich hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ³Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 5 Satz 2:

¹Während der 8-stündigen Nachtbereitschaft zwischen 22 und 6 Uhr sind Abweichungen der aktiven Arbeitszeit über 2 Stunden zu dokumentieren. ²Es findet eine vierteljährliche Überprüfung durch Betriebsrat und Arbeitgeber statt, ob die Voraussetzungen für den Bereitschaftsdienst gemäß § 12 Abs. 2 dieses Tarifvertrages erfüllt sind. ³Wird bei der vierteljährlichen Prüfung festgestellt, dass mehr als 25% aktive Arbeitszeit während des Bereitschaftsdienstes anfallen, so sind die Arbeitszeitregelungen und die Zahlung des Entgeltes auf der Grundlage

dieses Tarifvertrags entsprechend auf den/die Betroffenen anzuwenden. ⁴Die entsprechende Bezahlung der aktiven Arbeitszeit während des Bereitschaftsdienstes erfolgt zusätzlich zur Bereitschaftsdienstzulage rückwirkend für das letzte Vierteljahr.

- (6) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 5 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist. ²Diese Verlängerungsmöglichkeit im Sinne von Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Ausbildung, in berufsbegleitendem Studium, nicht in der Probe- und Wartezeit und nicht befristete Beschäftigte. ³Für befristete Beschäftigte kann in einer Betriebsvereinbarung von der Regelung des Satz 1 Gebrauch gemacht werden. ⁴Die Verlängerungsmöglichkeit im Sinne von Satz 1 ist für den Beschäftigten freiwillig und bedarf der schriftlichen Einwilligung. ⁵Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht benachteiligen, weil diese die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen haben. ⁶Entgegen § 7 Abs. 7 Satz 2 ArbZG können Beschäftigte ihre Einwilligung mit einer Frist von 16 Wochen schriftlich widerrufen.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 6:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass von dieser Möglichkeit nur Gebrauch gemacht werden soll, wenn der Arbeitgeber im Rahmen seiner Kostensatzverhandlungen mit öffentlichen Kostenträgern keine weitergehenden Personalressourcen (z.B. mehr als 4,5 pädagogische Vollzeitkräfte in Regelwohngruppen nach § 34 SGB VIII) bewilligt bekommt und daher darauf angewiesen ist, dass die Arbeitnehmer mehr als 48 Stunden in der Woche ohne Ausgleich arbeiten.

- (7) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 4 bis 5 gilt Abs. 1.
- (8) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet. ²Werden Beschäftigte regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so erhalten diese für die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag einen Ersatzruhetag. ³Dieser ist ihnen innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. ⁴Den Beschäftigten soll innerhalb von zwei Wochen ein freier Sonntag gewährt werden. ⁵Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Arbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht gilt: ⁶Für jeden innerhalb einer Woche auf einen Werktag fallenden Wochenfeiertag vermindert sich in dieser Woche die arbeitsvertraglich wöchentlich geschuldete Arbeitszeit im Verhältnis der Anzahl der Feiertage zur Anzahl der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitstage pro Woche. ⁷Eine Verringerung erfolgt nicht für Beschäftigte, die regelmäßig an dem Wochentag, auf welchen der Wochenfeiertag fällt, nicht arbeiten. ⁸Für alle anderen Beschäftigten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (9) ¹Die Arbeitszeit beginnt bei Aufnahme der Arbeit und endet mit der Beendigung der Arbeit. ²Ist die Wegezeit von der Wohnung zum täglich ersten Einsatzort oder vom letzten Einsatzort des Arbeitstages nach Hause länger als die Anfahrt zur oder die Abfahrt von der Betriebsstätte, gilt die Differenz als vergütungspflichtige Arbeitszeit. ³Maßgeblich für die Erfassung der Wegezeiten ist ein auf betrieblicher Ebene bestimmter Routenplaner.

- (10) Begriffsbestimmungen:

¹**Woche** ist der Zeitraum von Montag, 0:00 Uhr bis Sonntag, 24:00 Uhr.

²**Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr. ³Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen und Samstagen.

⁴**Wochenfeiertage** sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet sind.

⁵**Nachtarbeit** ist Arbeit, die zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet wird.

⁶**Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, die mehr als drei Stunden Nachtarbeit enthalten.

⁷**Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten innerhalb eines Kalendermonats zu mindestens drei Nachtschichten herangezogen werden. ⁸Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

⁹**Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan, die einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mehr als drei Stunden vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens dreizehn Stunden geleistet wird. ¹⁰Schichtarbeit liegt dann vor, wenn innerhalb eines Kalendermonats die Schicht mindestens einmal gewechselt wird und dabei mehr als vier Arbeitstage in der jeweils anderen Schicht gemäß Satz 5 gearbeitet wird.

- (11) ¹Auf betrieblicher Ebene ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. ²Näheres regeln die Betriebsparteien.

§ 10 Überstunden

¹Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ausgeglichen werden. ²Der Ausgleich von Überstunden erfolgt in der Reihenfolge ihres Anfalls. ³Erfolgt kein solcher Zeitausgleich bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, sind die Überstunden mit Zuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) ETV ALEP auszuzahlen. ⁴Auf betrieblicher Ebene können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden.

§ 11 Kommen aus dem Frei

¹Die Beschäftigten erhalten neben ihrem Entgelt eine arbeitszeitunabhängige Zulage für Kommen aus dem Frei gem. § 8 Abs. 3 ETV ALEP. ²Die Zulage wird gewährt für Einsätze mit einer Abrufzeit von weniger als 72 Stunden und erfolgt in ihrer Höhe differenziert nach dem Einsatztag. ³Ein „Diensttausch“ auf Wunsch der Beschäftigten fällt nicht unter diese Regelung.

§ 12 Dienst mit Bereitschaftszeiten

- (1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um sich im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen.
- (2) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftszeiten nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, durchschnittlich aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 % beträgt.
- (3) Die Bereitschaftszeiten werden bei der Ermittlung der täglichen zulässigen Höchstarbeitszeit sowie bei der Einhaltung der Ruhezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt.
- (4) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden die Bereitschaftszeiten einschließlich der geleisteten Arbeit mit 30 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Zusätzlich wird die Bereitschaftszeit in den Nachtstunden mit weiteren 10 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ³Für die Übernahme zusätzlicher Dienste mit Bereitschaftszeiten unter den unter § 11 genannten Bedingungen wird eine Zulage gemäß § 8 Abs. 3 ETV ALEP bezahlt.
- (5) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden weitere Zeitzuschläge nicht gezahlt.

- (6) Das Entgelt für die zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftszeit bestimmt sich nach dem jeweiligen Stundenentgelt gemäß § 2 Abs. 6 ETV ALEP.

§ 13 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft fällt für Beschäftigte in den Bereichen an, in denen die Trägerverträge mit den jeweils zuständigen Aufsichtsbehörden diese vorsehen und für Beschäftigte im handwerklichen Bereich, mit denen einzelvertragliche Regelungen getroffen wurden.
- (2) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihnen selbst gewählten Ort aufhalten, an dem ihre Erreichbarkeit sichergestellt ist, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. ²Die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme kann auf betrieblicher Ebene näher bestimmt werden.
- (3) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (4) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit bewertet und entsprechend dem jeweiligen Stundenentgelt gemäß § 2 Abs. 6 ETV ALEP vergütet. ²Zusätzlich wird für innerhalb der Rufbereitschaft abgerufene und außerhalb des gewählten Aufenthaltsortes erbrachte Arbeitsleistungen die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mit dem vereinbarten Stundenlohn vergütet. ³Die Zeit des Einsatzes ist auf jeweils volle 15 Minuten aufzurunden.
- (5) Das Rufbereitschaftsentgelt kann nach Faktorisierung im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.
- (6) ¹Auf den Hintergrunddienst, bei dem in dringlichen, unaufschiebbaren und gewichtigen Fällen (z.B. konkrete Gefährdung des Kindeswohls) einzelne Beschäftigte durch Leitungskräfte fachlich unterstützt werden, finden die vorstehenden Regelungen zur Rufbereitschaft keine Anwendung. ²Dieser Hintergrunddienst findet nur statt, wenn er durch die jeweiligen Kostenträger refinanziert wird.

§ 14 Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Die Arbeitszeit ist einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen. ³Im Falle eines unberechtigten Fernbleibens entfällt der Anspruch auf Entgelt.
- (3) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Für den Fall der Arbeitsversäumnis wegen Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 15 Freistellung

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 17 dieses Tarifvertrages in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur folgende Anlässe:

- a. Geburt des eigenen Kindes 1 Arbeitstag;
 - b. Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Lebenspartners/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes, Elternteils oder Großelternanteils 2 Arbeitstage;
 - c. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag;
 - d. schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deswegen die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- Eine Freistellung erfolgt nur, wenn der Ausfall der Betreuungsperson nachgewiesen wird.
³Eine Freistellung erfolgt nur dann, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung aufgrund des Ereignisses nicht möglich ist.
- e. Hochzeit, Silberne, Goldene Hochzeit oder entsprechende Jahrestage für sonstige anerkannte Lebenspartnerschaften 1 Arbeitstag

(2) Zur Vorbereitung in angemessenem Umfang und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, die das Unternehmen betreffen, kann auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 17 dieses Tarifvertrages erteilt werden.

(3) Alle Beschäftigten haben Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag („Mein Tag“) pro Jahr zur freien Verfügung.

§ 16 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts

(1) Die Entgeltansprüche der Beschäftigten bestimmen sich nach Maßgabe des Entgelttarifvertrags für ALEP e. V. (ETV ALEP).

(2) Die nicht vollbeschäftigten Beschäftigten erhalten, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt wird, das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit an der regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Dabei wird jeder Tag mit 1/30 der Monatsvergütung berechnet. ³Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete Arbeitsstunde das gemäß § 2 Abs. 6 ETV ALEP berechnete Stundenentgelt zugrunde gelegt.

- (4) ¹Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt spätestens zum letzten Arbeitstag des laufenden Monats. ²Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden regelmäßig am Zahltag des Folgemonats fällig.
- (5) Die Auszahlung des Entgeltes erfolgt bargeldlos auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto bei einem Geldinstitut innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union.
- (6) ¹Die Beschäftigten erhalten über ihre Vergütung eine schriftliche Abrechnung. ²Die Beschäftigten haben Beanstandungen innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist des § 26 geltend zu machen.

§ 17 Berechnung der Entgeltfortzahlung

¹Das gemäß der §§ 15, 18 und 19 fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den die Beschäftigten in den letzten drei abgerechneten Monaten vor dem Beginn des Entgeltfortzahlungszeitraums erhalten haben. ²Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist bei einer Reduzierung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit immer eine getrennte, abschnittsbezogene Betrachtung erforderlich, wenn der Urlaub nicht bereits während des Zeitraumes mit der höheren durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfüllt wurde. ³In die Berechnung fließen die Überstundenvergütungen, Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendungen und Zulagen für Kommen aus dem Freinicht ein. ⁴Bei Dienstveränderungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Entgeltfortzahlungszeitraums eintreten, ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.

§ 18 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht gemäß § 3 EFZG und erfolgt in seiner Höhe nach § 17 dieses Tarifvertrages.
- (2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Abs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
- (3) ¹Der Anspruch besteht für die Dauer von bis zu sechs Wochen. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 18a Sterbegeld

- (1) Beim Tod von Beschäftigten, die zur Zeit ihres Todes Entgelt oder Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber oder Mutterschaftsgeld bezogen haben, erhalten deren Erben ein Sterbegeld.
- (2) ¹Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für einen weiteren Monat das Tabellenentgelt (ETV ALEP) der Verstorbenen gewährt. ²Abgeltungsansprüche aus verbliebenen Urlaubsansprüchen sind auf den Auszahlungsbetrag anzurechnen. ³Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
- (3) Sind an die Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

- (4) Die Zahlung an eine/n der nach Absatz 1 Berechtigte/n bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (5) Wer den Tod der Beschäftigten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 19 Erholungsurlaub / Zusatzurlaub

- (1) ¹Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. ²Die Höhe des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaubs richtet sich nach den Regelungen des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 (RTV PTG BB) in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (2) ¹Ausgehend von einer 5-Tage Woche haben die Beschäftigten einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen entsprechend der Regelungen des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 (RTV PTG BB) in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 9. Juni 2021 §19 Abs. 2. ²Hierin ist der gesetzliche Urlaubsanspruch von zurzeit 20 Arbeitstagen enthalten.
- (3) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, soweit durch die Kürzung nicht der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird. ²Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.
- (4) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (5) ¹Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ²Dabei muss eins der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen.
- (6) Tritt während des Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit ein und zeigt die/der Beschäftigte dies durch ein ärztliches Attest unverzüglich an, so werden die nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (7) ¹Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten. ²Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/ des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ³Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ⁴Wenn dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, und
- wenn der Arbeitgeber den/die Beschäftigte über die noch bestehenden Urlaubsansprüche informiert hat und
 - der Arbeitgeber zum unverzüglichen oder zum zu vereinbarten Zeiten Antreten des Urlaubs aufgefordert hat und
 - ohne dass dienstliche oder persönliche Gründe vorlagen,
- nicht erfolgt, verfällt der Urlaubsanspruch, es sei denn, dass dies wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten nicht erfolgt ist. ⁵In dem Fall verfällt nur der übergesetzliche Urlaubsanspruch. ⁶Für den gesetzlichen Urlaub gilt § 7 Abs. 3 BUrtG mit der Maßgabe, dass der Übertragungszeitraum fünfzehn Monate beträgt.

- (8) Ruht das Arbeitsverhältnis entsprechend § 23 Abs. 1 Sätze 6 bis 8, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- (9) ¹Für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit nach dem BEEG wird der Erholungsurlaub, der den Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, um ein Zwölftel gekürzt. ²Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.
- (10) Das Urlaubsentgelt wird gemäß § 17 und zu dem in § 16 Abs. 4 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (11) ¹Die Beschäftigten erhalten Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden (§ 9 Abs. 10 Satz 5). ²Der Anspruch nach Satz 1 bemisst sich in seiner Höhe (§ 8 Abs. 4 ETV ALEP) nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Kalenderjahr für das Folgejahr. ³Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr endet, sind bereits für das Folgejahr erworbene Ansprüche vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. ⁴Ist eine Gewährung nicht möglich, ist dieser Urlaubsanspruch abzugelten.

§ 20 Unbezahlte Freistellung

Die Beschäftigten können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes auf Antrag von der Arbeit freigestellt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 21 Fort- und Weiterbildung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. ⁴Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.
- (2) Werden Beschäftigte auf Veranlassung des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber nachfolgende Kosten getragen:
- a) Bei erforderlicher Freistellung das für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit bisherige in Monatsbeträgen gezahlte Entgelt sowie
 - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung einschließlich erforderlicher Reisekosten.
- (3) Zeiten von vereinbarten Fort- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit.
- (4) ¹Die Beschäftigten können durch gesonderte Vereinbarung verpflichtet werden, dem Arbeitgeber die Aufwendung für eine Fortbildung oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 anteilig zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten oder aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund vor Ablauf der jeweiligen Bindungsfrist endet. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Beschäftigte
- a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- ³Wird eine gesonderte Vereinbarung getroffen, gelten folgende Regelungen:
- ⁴Der Anteil der zu erstattenden Kosten entspricht grundsätzlich dem Verhältnis der zwischen

dem Ende der Ausbildung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses vergangenen vollen Monate einerseits und den danach verbleibenden Monaten zum Ende der Bindungsfrist andererseits. ⁵Im Falle außergewöhnlich hoher Fort- und Weiterbildungskosten kann die Bindungsfrist einzelvertraglich auch länger vereinbart werden. ⁶Die Bindungsfrist beginnt am ersten Tag nach Beendigung der Ausbildung und beträgt bei einer Ausbildungsdauer ab

- 2 Monaten 1 Jahr
- 3 Monaten 2 Jahre
- 6 Monaten 3 Jahre
- 2 Jahren 5 Jahre

⁷Als Fort- und Weiterbildungsdauer gilt die reine Lehrgangszeit, wobei ein voller Lehrgangstag mit sechs Zeitstunden Lehrgangszeit und ein Monat Lehrgangsdauer mit 20 Lehrgangstagen berechnet wird.

§ 22 Kündigung

- (1) Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen jederzeit gekündigt werden.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt jeweils für die Beschäftigten und den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit und nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von:

bis zu zwei Jahren:	einen Monat,
nach zwei Jahren:	zwei Monate,
nach fünf Jahren:	drei Monate,
nach zehn Jahren:	vier Monate,
nach zwölf Jahren:	fünf Monate,
nach fünfzehn Jahren:	sechs Monate

zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit besteht auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorausgehenden Tages. ⁴Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. ⁵Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁶Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁷In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁸Beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (2) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines/einer nach § 4 Satz 2 bestimmten Arztes/bestimmten Ärztin ²Die Auswahl des Arztes muss sachlich begründet sein. ³Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall nach Ablauf des Monats, ohne dass es einer Kündigung bedarf, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist. ⁴Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet an der Begutachtung mitzuwirken.

§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen.

- (2) Möchten Beschäftigte und Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis über den Beendigungszeitpunkt nach Abs. 1 hinaus weiterführen, bedarf es vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer entsprechenden Vereinbarung.

§ 25 Ausschlussfrist

- (1) ¹Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Ausgenommen hiervon sind Ansprüche aus einem Sozialplan und die Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs für später fällige Leistungen aus.

§ 26 Übergangsvorschriften

¹Beschäftigte, die in Wechselschicht arbeiten und die am 31.Mai 2022 im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und deren Arbeitsverhältnis am 01.Juni 2022 ununterbrochen weiterbesteht, haben Anspruch auf zwei zusätzliche freie Tage im Jahr 2022.

²Bestehende zusätzliche freie Tage werden im Tarifvertrag abschließend geregelt, soweit nicht in Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen getroffen wurde.

§27 Widerspruchsrecht

- (1) ALEP e.V. kann der Übernahme einer Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Neuverhandlung des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 (RTV PTG BB) in Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 9. Juni 2021 gemäß den Regelungen des § 9 Abs. 1 des vorliegenden Tarifvertrags widersprechen.

- (2) Der Widerspruch ist vom ALEP e.V. spätestens einen Monat nach Abschluss des betreffenden Änderungstarifvertrages zum des Paritätischen Rahmentarifvertrags Land Brandenburg vom 7. November 2018 (RTV PTG BB) (Unterschriftszeitpunkt) durch schriftliche Erklärung gegenüber ver.di einzulegen.

- (3) Im Fall des Widerspruchs tritt die Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht in Kraft.

(4) Im Fall des Widerspruchs entfällt insoweit die Friedenspflicht.

§ 28 Salvatorische Klausel

¹Sollten einzelne Punkte dieses Tarifvertrages nachträglich für ungültig erklärt werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. ²Die Parteien sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, die den mit der unwirksamen Bestimmung angestrebten Erfolg so weit wie möglich erreicht.

§ 29 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2022 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2023, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den 17. Februar 2022

Für den ALEP e.V.

Dr. Jürgen Schiel
Vorstand

Marina Buske
Vorstand

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Frank Wolf
Landesbezirksleiter

Gisela Neunhöffer
stellv. Landesbezirksfachbereichsleiterin

Max Bitzer
Verhandlungsführer