

# TARIFVERTRAG ZUR FAMILIENSTARTZEIT

zwischen

**ING-DiBa AG**, Theodor-Heuss-Allee 2, 60486 Frankfurt am Main

– nachfolgend "Arbeitgeberin" genannt –

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**,  
vertreten durch den Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

## Präambel

Die Europäische Union hat mit Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes und Rates die Mitgliedsstaaten aufgefordert, sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einzusetzen und Regelungen zu schaffen, die unter anderem auch eine gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt und eine enge Bindung zwischen Vätern und Kindern ermöglicht. Die Bundesregierung hat die Umsetzung im Koalitionsvertrag vorgesehen, jedoch bisher noch keine rechtlichen Rahmenbedingungen final geschaffen. Die ING-DiBa AG unterstützt dieses Vorhaben sehr und möchte die Mitarbeitenden – gleich welchen Geschlechts und welcher familiären Struktur - bereits heute unterstützen. Die Parteien haben sich daher auf folgende Regelungen verständigt:

## § 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt
  - a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
  - b) persönlich für
    - Mitarbeitende, deren Partnerin ein Kind gebärt;
    - Mitarbeitende, die mit einem Partner/einer Partnerin ein Kind adoptieren;
    - Mitarbeitende, die ein Kind in eine auf Dauer (mehr als sechs Monate) angelegte Pflegschaft nehmen;und die mit dem Partner/der Partnerin und dem Kind in nicht nur vorübergehender häuslicher Gemeinschaft leben.

2. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf
  - Auszubildende, dual Studierende, Praktikant\*innen, Werkstudierende und
  - Mitarbeitende in ruhenden Arbeitsverhältnissen (z.B. Elternzeit, Arbeitsverhältnisse nach Ende der Entgeltfortzahlungspflicht, Passivphase der Altersteilzeit).

## **§ 2 Arbeitsbefreiungsanspruch; Umfang; Voraussetzungen**

1. Die Arbeitgeberin wird allen Mitarbeitenden, die unter den Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 dieser Vereinbarung fallen, vier Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewähren. Auf Wunsch des Mitarbeitenden kann auch ein kürzerer Zeitraum der Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden; in diesem Fall verfällt der Restanspruch.
2. Die Arbeitsbefreiung kann nur zusammenhängend in Anspruch genommen werden und nur ab dem Tag der Geburt des Kindes, ab dem Tag der Übernahme der elterlichen Sorge im Rahmen der Adoption, der Adoptionspflegezeit (gem. § 1744 BGB) bzw. der Aufnahme des Kindes im Rahmen einer auf Dauer angelegten Pflegschaft als Pflegeeltern.
3. Mitarbeitende, die unter den Anwendungsbereich des § 1 dieses Tarifvertrages fallen, haben der Arbeitgeberin auf Verlangen das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für die Arbeitsbefreiung durch geeignete Dokumente nachzuweisen.

## **§ 3 Anrechnung gesetzlicher Regelungen**

Durch diesen Tarifvertrag und den hierin geregelten Arbeitsbefreiungsanspruch wird eine unter Umständen später in Kraft tretende gesetzliche Regelung zur Gewährung von Arbeitsbefreiung im Zusammenhang vorstehender Sachverhalte gem. § 1 dieses Tarifvertrages erfüllt. Dies gilt ebenso für den Fall, dass eine für den Mitarbeitenden innerhalb der ING Group N.V. und deren Tochtergesellschaften geltende entsprechende Regelung Anwendung findet. Eine Doppelgewährung ist damit in beiden Fällen ausgeschlossen.

#### **§ 4 Schlussbestimmungen**

Die Regelungen dieses Tarifvertrags treten zum 1. Januar 2025 in Kraft und enden ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2027.

Die Parteien verpflichten sich, bis spätestens 30. Juni 2027 Gespräche hinsichtlich einer etwaigen Verlängerung der Befristung aufzunehmen.

#### **ING-DiBa AG**

Frankfurt am Main, den 16.09.2024

---

Nick Jue

---

Katharina Heinrichs

#### **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand**

Frankfurt am Main, den 16.09.2024

---

Christoph Schmitz  
(Mitglied im ver.di-Bundesvorstand)

---

Kevin Voss  
(Verhandlungsführer)