

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

vom 13. September 2005

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland  
– vertreten durch das Bundesministerium des Innern –

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und

der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die Bundesrepublik Deutschland:  
Der Bundesminister des Innern

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender

## Inhaltsverzeichnis

### Abschnitt I

#### Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

### Abschnitt II

#### Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

### Abschnitt III

#### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle (Bund)
- § 16 Stufen der Entgelttabelle (VKA)
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt (Bund)
- § 18 Leistungsentgelt (VKA)
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

### Abschnitt IV

#### Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

### Abschnitt V

#### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

### Abschnitt VI

#### Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA)
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

#### Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister, Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

#### Anhang zu § 16 (Bund)

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (Bund)

#### Anhang zu § 16 (VKA)

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (VKA)

## Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt - , die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.
- (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, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,
  - d) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die der TV-V oder der TV-WW/NW gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in rechtlich selbstständigen, dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden und dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnenden Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beschäftigt sind und Tätigkeiten auszuüben haben, welche dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnen sind,

#### *Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. d:*

*1Im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW) sind auch die rechtlich selbstständigen Betriebe oder sondergesetzlichen Verbände, die kraft Gesetzes dem Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen unterliegen, von der Geltung des TVöD ausgenommen, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Buchst. d im Übrigen gegeben sind. 2§ 1 Abs. 3 bleibt unberührt.*

- e) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die ein TV-N gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in rechtlich selbstständigen Nahverkehrsbetrieben, die in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen,
- f) Angestellte, für die der TV Ang iöS, der TV Ang-O iöS, der TV Ang aöS oder der TV Ang-O aöS gilt,
- g) Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag für Waldarbeiter tarifrechtlich oder einzelarbeitsvertraglich zur Anwendung kommt, sowie die Waldarbeiter im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern,
- h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- k) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiternehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- n) künstlerisches Theaterpersonal, technisches Theaterper-

sonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit und Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker,

- o) Seelsorgerinnen/Seelsorger bei der Bundespolizei,
- p) Beschäftigte als Hauswarte und/oder Liegenschaftswarte bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, die auf Grund eines Geschäftsbesorgungsvertrages tätig sind,
- q) Beschäftigte im Bereich der VKA, die ausschließlich in Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind; dies gilt nicht für Beschäftigte in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagenmäßig oder parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern,
- r) Beschäftigte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen, Steinbruchbetrieben und Ziegeleien,
- s) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,

#### *Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. s:*

*Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.*

- t) Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens.

- (3) 1Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen möglich, Betriebe, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW entsprechen, teilweise oder ganz in den Geltungsbereich des TVöD einzubeziehen. 2Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen (z.B. für Bereiche außerhalb des Kerngeschäfts) möglich, Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen, in den Geltungsbereich
  - a) des TV-V einzubeziehen, wenn für diesen Betriebsteil ein TV-N anwendbar ist und der Betriebsteil in der Regel nicht mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt, oder
  - b) des TVöD einzubeziehen.

### § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) 1Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 2Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) 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 entfällt die Probezeit.

### § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) 1Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

### § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

- (1) 1Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

*Protokollerklärungen zu Absatz 1:*

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (2) 1Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten

zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

*Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.*

- (3) 1Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

*Protokollerklärung zu Absatz 3:*

*1Personalgestaltung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. 2Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.*

### § 5 Qualifizierung

- (1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. 2Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. 3Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag

wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. 3Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
  - a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
  - b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; im Tarifgebiet West können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern.2Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. 3Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:*

*Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.*

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

*Protokollerklärung zu Absatz 4:*

*In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.*

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. 2Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. 2Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zu Stande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

*Protokollerklärung zu § 6:*

*Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.*

### § 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

- (4) 1Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) 1Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- für Überstunden
 

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
  - für Nacharbeit  
20 v.H.,
  - für Sonntagsarbeit  
25 v.H.,
  - bei Feiertagsarbeit
 

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
  - für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  
35 v.H.,
  - für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt  
20 v.H.
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 3Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 4Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorphundertatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 5Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

1Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. 2Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 5Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. 6Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 7Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 8In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

- (4) 1Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – geregelt. 2Bis zum Inkraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 30. September 2005 jeweils geltenden Bestimmungen fort.
- (5) 1Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) 1Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 9 Bereitschaftszeiten

- (1) 1Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 2Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
  - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.3Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) 1Im Bereich der VKA bedarf die Anwendung des Absatzes 1 im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. 2§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. 3Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- (3) Im Bereich des Bundes gilt Absatz 1 für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

*Protokollerklärung zu § 9:*

*Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.*

## § 10 Arbeitszeitkonto

- (1) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. 2Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag - für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene - getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zu Stande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. 3Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) 1In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. 2Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) 1Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 ge-

bucht werden. 2Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. 3Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) 1Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. 2In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) 1Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

*Protokollerklärung zu Abschnitt II:*

*Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.*

## Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

### § 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

### § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

### § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag - für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene - wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) 1Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. 2Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

### § 15 Tabellenentgelt

- (1) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

Für Beschäftigte des Bundes, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und -regelungen 92,5 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte des Bundes, für die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, geltenden Beträge.

1Für Beschäftigte im Bereich der VKA, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und -regelungen 94 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte

im Bereich der VKA, für die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, geltenden Beträge. 2Dieser Bemessungssatz erhöht sich zum 1. Juli 2006 auf 95,5 v.H. und zum 1. Juli 2007 auf 97 v.H.

Die Protokollerklärungen Nr. 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche aus § 23 Abs. 1 und 2.

- (2) 1Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen A (Bund bzw. VKA). 2Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen B (Bund bzw. VKA).
- (3) 1Im Rahmen von landesbezirklichen bzw. für den Bund in bundesweiten tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. 2Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. 3Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung, für den Bund durch Bundestarifvertrag.

### § 16 (Bund) Stufen der Entgelttabelle

- (1) 1Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (Bund) geregelt.
- (2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Beschäftigten zwingend der Stufe 1 zugeordnet. 2Etwas anderes gilt nur, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Bund vorliegt; in diesem Fall erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Ein vorheriges Arbeitsverhältnis besteht, wenn zwischen Ende des vorherigen und Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

- (3) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 und 3:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.



- (4) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.
- 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (Bund) geregelt.

- (5) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle

- (1) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.
- (2) 1Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

- (3) 1Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.
- (4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) 1Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. 4Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. 5Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. 6Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

*1Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. 2Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.*

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

*Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.*

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

*Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.*

- (3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 und des § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- 2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens je-

doch der Stufe 2. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 5Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:*

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

### § 18 Bund Leistungsentgelt

- (1) 1Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. 2Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (2) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

*Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:*

*Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.*

- (3) Nähere Regelungen werden in einem Bundestarifvertrag vereinbart.

*Protokollerklärungen zu Absatz 3:*

1. 1Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. 2Kommt bis zum 30. September 2007 kein Bundestarifvertrag zu Stande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. 3Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. 4Solange in den Folgejahren keine Einigung nach Absatz 3 zu Stande kommt, gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend. 5Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1, wenn bis

zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Absatz 3 zu Stande gekommen ist.

2. 1In der Entgeltrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelt) analysieren und ggf. notwendige Folgerungen ziehen. 2In diesem Rahmen werden auch Höchstfristen für eine teilweise Nichtauszahlung von Gesamtvolumina gemäß Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 1 festgelegt; ferner wird eine Verzinsung des etwaigen ab dem Jahr 2008 nicht ausbezahlten Gesamtvolumens geklärt.

- (4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

*Protokollerklärungen zu § 18 (Bund):*

1. 1Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. 2Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. 1Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. 2Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

### § 18 VKA Leistungsentgelt

- (1) 1Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. 2Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) 1Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. 2Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

*Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:*

*1Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. 2Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.*

- (4) 1Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. 2Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. 3Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. 4Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. 5Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. 6Leistungsentgelt muss

grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. 7Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

*Protokollerklärungen zu Absatz 4:*

1. 1Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. 2Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. 3Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zu Stande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. 4Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. 5Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zu Stande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. 6Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zu Stande gekommen ist.

2. 1In der Entgeltrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelt) analysieren und ggf. notwendige Folgerungen (z.B. Schiedsstellen) ziehen. 2In diesem Rahmen werden auch Höchstfristen für eine teilweise Nichtauszahlung des Gesamtvolumens gemäß Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 festgelegt; ferner wird eine Verzinsung des etwaigen ab dem Jahr 2008 nicht ausgezahlten Gesamtvolumens geklärt.

*Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4:*

1Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. 2Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

(5) 1Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. 2Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. 3Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) 1Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. 2Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. 3Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/ Bürgerorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung ste-

henden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,

- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

*Protokollerklärung zu Absatz 6:*

Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vorhundertersatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

(7) 1Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. 2Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. 3Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. 4Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. 5Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. 6Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

*Protokollerklärungen zu § 18:*

1. 1Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. 2Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. 1Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. 2Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.

4. Die Beschäftigten in Sparkassen sind ausgenommen.

5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

## § 19 Erschwerniszuschläge

(1) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zu Grunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitze einwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelaftung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.
- (5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden im Bereich der VKA landesbezirklich – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene - vereinbart. 2Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.

## § 20 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,
- |                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 90 v.H.,    |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12  | 80 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 60 v.H.     |
- des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. 2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 4In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

1Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. 2Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. 3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.
- (4) 1Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
- 1 für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (5) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) 1Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. 2In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. 1Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. 3Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. 1Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 4Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## § 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) 1Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. 2Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des

Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 3Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

*Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:*

*Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.*

- (2) 1Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zu Grunde zu legen.
- (3) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. 2Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 23 Besondere Zahlungen

- (1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 3Der Anspruch

entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
  - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- 2Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. 3Im Bereich der VKA können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung günstigere Regelungen getroffen werden.
- (3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. 4Für den Bereich der VKA können betrieblich eigene Regelungen getroffen werden.

## § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. 3Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

*Protokollerklärungen zu Absatz 1:*

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter 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 Anspruchszeit-

raum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## § 25 Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

- (1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr
 

a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
b) bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
und	
c) nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

 3Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. 4Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 5Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 6Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

*Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:*

*Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.*

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
  - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### § 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich der VKA soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (4) 1Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. 3Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. 4Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

*Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:*

*1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.*

## § 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## § 29 Arbeitsbefreiung

- (1) 1Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
    - a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes *ein Arbeitstag*,
    - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils *zwei Arbeitstage*,
    - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort *ein Arbeitstag*,
    - d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum *ein Arbeitstag*,
    - e) schwere Erkrankung
      - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, *ein Arbeitstag im Kalenderjahr*,
      - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat *vier Arbeitstage im Kalenderjahr*,
      - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, *bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr*.

2Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

  - f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, *erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten*.
- (2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) 1Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. 2Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) 1Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 4 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) 1Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. 2Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) 1Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

- (5) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
- |  |              |
|--|--------------|
| – von insgesamt mehr als sechs Monaten   | vier Wochen, |
| – von insgesamt mehr als einem Jahr      | sechs Wochen |
| zum Schluss eines Kalendermonats,        |              |
| – von insgesamt mehr als zwei Jahren     | drei Monate, |
| – von insgesamt mehr als drei Jahren     | vier Monate  |
| zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |              |

3Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. 4Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

*Protokollerklärung zu Absatz 5:*

*Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.*

- (6) Die §§ 31,32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 31 Führung auf Probe

- (1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. 2Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. 3Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 32 Führung auf Zeit

- (1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- 3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2. 3Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat,
  - jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner 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 vorangehenden Tages. 4Liegt 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. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte 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 Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag 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 einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.



- (5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) 1Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsschluss,
  - von mehr als einem Jahr 6 Wochen,
  - von mindestens 5 Jahren 3 Monate,
  - von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
  - von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
  - von mindestens 12 Jahren 6 Monate
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### § 35 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA)

*Protokollerklärung:*

*1Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 30. Juni 2006 regeln, welche den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, BMT-G/BMT-G-O ergänzenden Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages – ggf. nach ihrer Anpassung an diesen Tarifvertrag – weiter anzuwenden sind. 2Bis dahin finden alle den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, BMT-G/BMT-G-O ergänzenden Tarifverträge oder Tarifvertragsregelungen der VKA in ihrem bisherigen Geltungsbereich weiter Anwendung.*

### § 37 Ausschlussfrist

- (1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### § 38 Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:
- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
  - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) 1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

## § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 treten
  - a) § 20 am 1. Januar 2007,
  - b) § 26 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b und c sowie § 27 am 1. Januar 2006  
in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann im Bereich der VKA von den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene im Tarifgebiet West § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. November 2005. <sup>2</sup>Eine Kündigung nach Satz 1 erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Besonderen Teilen.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
  - a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
  - b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
  - c) die jeweiligen Anlagen A (Bund bzw. VKA) und B (Bund bzw. VKA) zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
  - d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008;
  - e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
  - f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;

### Protokollerklärung zu Absatz 4:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob die getroffenen Kündigungsregelungen den beiderseitigen Interessen hinreichend Rechnung tragen, oder ggf. einer Änderung oder Ergänzung bedürfen. <sup>2</sup>Sollten bis zum 30. Juni 2006 keine Änderungen vereinbart worden sein, bleibt Absatz 4 unverändert in Kraft. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12, 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

## Anhang zu § 9

### A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

<sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

### B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

(1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

(2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

(3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.

(4) Für Beschäftigte, die unter die Besonderen Regelungen für die Beschäftigten im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst [bislang SR 2x BAT /BAT-O] fallen, gilt die dortige Arbeitszeitregelung, auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.

## Anhang zu § 16 (Bund)

### Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (Bund)

<sup>1</sup>Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,

- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IX/IXb BAT/BAT-O,
  - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb/MTArb-O;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
  - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.
- c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen
  - ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc,
  - Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus Vb (Lehrkräfte),
- d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Ib BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.
- (2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 2 werden Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach IVb und IVa der Stufe 1 zugeordnet.
- (3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O erreicht.
- b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc erreicht.

*Protokollerklärung:*

*Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund.*

2) Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 (Bund) wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

## Anhang zu § 16 (VKA)

### Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (VKA)

#### I.

- (1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen,
  - Vergütungsgruppe IX BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus X,
  - Lohngruppe 1 BMT-G/BMT-G-O mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
  - Lohngruppe 1a BMT-G/BMT-G-O,
- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O,
- (2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
  - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
  - Kr. VII ohne Aufstieg
  - Kr. VI ohne Aufstieg
  - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V
- (3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Be-

#### II.

- (1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Eingangsstufe
- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
  - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (g b)
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
  - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
  - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
  - Kr. VII ohne Aufstieg
  - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va

schäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII BAT/BAT-O,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI BAT/BAT-O,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X BAT/BAT-O,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX BAT/BAT-O,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII BAT/BAT-O,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach VII, Kr. VII ohne Aufstieg BAT/BAT-O,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI ohne Aufstieg BAT/BAT-O.

## Niederschriftserklärungen

1. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:  
Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.
2. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. s:  
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.
3. Zu § 4 Abs. 1:  
Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.
4. Zu § 8 Abs. 3:  
Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“
5. Zu § 10 Abs. 4:  
Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.
6. Zu § 14 Abs. 1:
  1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Abs. 3 TVÜ-Bund/VKA fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung überprüft wird.
  2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.
7. Zu § 16 (Bund) Abs. 3 Satz 2:  
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.
8. Zu § 16 (VKA) Abs. 2 Satz 2:  
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.
9. Zu § 18 (Bund) Abs. 2:  
Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert
  - Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
  - im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.
10. Zu § 18 (Bund) Abs. 4:  
Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV sowie die Satzung der VBL bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.
11. Zu § 18 (Bund):  
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.
12. Zu § 18 (VKA) Abs. 3:  
Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert
  - Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
  - im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.
13. Zu § 18 (VKA) Abs. 4 Satz 8:  
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.
14. Zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 2:  
1Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. 2Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z.B. bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs-/Unternehmensführung.
15. Zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 3:  
Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.
16. Zu § 18 (VKA) Abs. 7:
  1. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.
  2. Die nach Abs. 7 und die für Leistungsstufen nach § 17 Abs. 2 gebildeten betrieblichen Kommissionen sind identisch.
17. Zu § 18 (VKA) Abs. 8:  
Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.
18. Zu § 20 Abs. 2 Satz 1:  
Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.
19. Zu Abschnitt III:  
Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Tarifverhandlungen zur Regelung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in Ergänzung des TVöD aufnehmen.
20. Zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:  
Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) – vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und  
der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

### B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)

#### Abschnitt VII

##### Allgemeine Vorschriften

- § 40 Geltungsbereich
- § 41 Allgemeine Pflichten
- § 42 Saisonaler Ausgleich
- § 43 Überstunden
- § 44 Reise-, Umzugskosten und Trennungsgeld

#### Abschnitt VIII

##### Sonderregelungen (Bund)

- § 45 Sonderregelungen für Beschäftigte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind
- § 46 Sonderregelungen für Beschäftigte des Bundesministeriums der Verteidigung
- § 47 Sonderregelungen für Beschäftigte des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen
- § 48 Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst

#### Abschnitt IX

##### Übergangs- und Schlussvorschriften (Bund)

- § 49 In-Kraft-Treten, Laufzeit

#### Abschnitt VIII

##### Sonderregelungen (VKA)

- § 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Betriebs- und Verkehrsdienst von nichtbundeseigenen Eisenbahnen und deren Nebenbetriebe
- § 46 Sonderregelungen für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst
- § 47 Sonderregelungen für Beschäftigte in Forschungseinrichtungen mit kerntechnischen Forschungsanlagen
- § 48 Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst
- § 49 Sonderregelungen für Beschäftigte in Hafenbetrieben, Hafenbahnbetrieben und deren Nebenbetrieben
- § 50 Sonderregelungen für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau und Obst- anbaubetrieben

- § 51 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
- § 52 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen
- § 53 Sonderregelungen für Beschäftigte als Schulhausmeister
- § 54 Sonderregelungen für Beschäftigte beim Bau und Unterhaltung von Straßen
- § 55 Sonderregelungen für Beschäftigte an Theatern und Bühnen

#### Abschnitt IX

##### Übergangs- und Schlussvorschriften (VKA)

- § 56 In-Kraft-Treten, Laufzeit

#### Anhang zu § 46 (Bund)

##### Teilnahme an Manövern und Übungen

#### Anlage C (Bund)

##### Bereitschaftsdienstentgelte Bundeswehrkrankenhäuser

### B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)

#### Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften

##### § 40 Geltungsbereich

1Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen des TVöD erfasst sind.  
2Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung bildet im Zusammenhang mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Allgemeiner Teil - den Tarifvertrag für die Sparte Verwaltung.

Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

## § 41 Allgemeine Pflichten

1Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. 2Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

## § 42 Saisonaler Ausgleich

In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z.B. Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

## § 43 Überstunden

- (1) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. 2Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. 3Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (2) 1Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 bei obersten Bundesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. 2Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 bei obersten Bundesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. 3Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

## § 44 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnitt-

liche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. 3Überschreiten nichtanrechenbarer Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. 4Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

- (3) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

## Abschnitt VIII Sonderregelungen (Bund)

### § 45 Sonderregelungen für Beschäftigte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind

#### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit (Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG) oder einer Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der europäischen Union bei den diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen sowie bei anderen Dienststellen der Bundesrepublik im Ausland (Auslandsdienststellen), die nach Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Bundestarifrecht von ihrer obersten Bundesbehörde zur Dienstleistung in das Ausland entsandt worden sind (entsandte Kräfte) oder denen die gleiche Rechtsstellung durch einen mit der obersten Bundesbehörde geschlossenen Arbeitsvertrag eingeräumt worden ist.
- (2) Die Nummern 3, 6, und 14 gelten auch für Beschäftigte des Bundes, die bei einer Inlandsdienststelle tätig sind, dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages nach jedoch auch zu Auslandsdienststellen entsandt werden können.
- (3) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Beschäftigte, die Einheiten der Bundeswehr bei deren vorübergehender Verlegung zu Ausbildungszwecken in das Ausland folgen.

#### Nr. 2

1Für Beschäftigte bei Auslandsvertretungen (§ 3 Abs. 1 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst - GAD) gelten die §§ 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 27 GAD entsprechend. 2Die §§ 16, 22, 26 GAD gelten für diese Beschäftigte entsprechend, soweit keine Leistungen nach anderen Vorschriften gewährt werden.

#### Nr. 3 Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Der Arbeitgeber kann auch Untersuchungen auf Tropentauglichkeit anordnen.

**Nr. 4**  
**Zu § 4 - Versetzung, Abordnung,  
Zuweisung, Personalgestaltung -**

§ 4 Abs. 1 Satz 2 gilt nicht.

**Zu Abschnitt II Arbeitszeit**

**Nr. 5**  
**Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

1Eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beamten an einer Auslandsdienststelle nach § 7 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst bzw. nach § 5 der Arbeitszeitverordnung gilt auch für die entsprechenden Beschäftigten an dieser Dienststelle. 2In diesen Fällen findet ein Ausgleich für Überstunden (Nr. 6 Satz 1) nur statt, wenn die verkürzte regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Monat überschritten wird.

**Nr. 6**  
**Zu § 8- Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -**

1Überstundenentgelt, Zeitzuschläge und Zulagen nach § 8 werden nicht gezahlt. 2Alle Überstunden sind bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden durch entsprechend bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen.

*Protokollerklärung:*

*Das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung zuzüglich der Zeitzuschläge für Überstunden ist das Überstundenentgelt.*

**Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt  
und sonstige Leistungen**

**Nr. 7**  
**Zu § 14 - Vorübergehende Ausübung  
einer höherwertigen Tätigkeit -**

1Die persönliche Zulage nach § 14 Abs. 3 wird auch dann nicht gezahlt, wenn die Beschäftigten andere Beschäftigte oder Beamte während deren Heimaturlaubs länger als einen Monat oder im Fall des § 14 Abs. 2 länger als drei Tage vertreten. 2Zeiten einer höherwertigen Heimaturlaubsvertretung werden bei einer anschließenden höherwertigen Vertretung aus anderen Gründen auf die in § 14 Abs. 1 genannte Frist von einem Monat angerechnet.

*Protokollerklärung:*

*1Dem Beschäftigten darf innerhalb eines Jahres eine Heimaturlaubsvertretung nur einmal übertragen werden. 2Die Regelung für Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 2 tritt erst bei In-Kraft-Treten eines Tarifvertrags nach § 14 Abs. 2 in Kraft.*

**Nr. 8**  
**Zu § 15 - Tabellenentgelt -**

- (1) 1Zu dem Tabellenentgelt (§ 15) werden in entsprechender Anwendung der §§ 55 bis 57 des Bundesbesoldungsgesetzes den Beschäftigten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland folgende Auslandsbezüge gezahlt:
- Auslandszuschlag nach den Sätzen der Anlagen VI a bis e des Bundesbesoldungsgesetzes,
  - Auslandskinderzuschlag,

c) Mietzuschuss.

2Für Beschäftigte bei Auslandsvertretungen (§ 3 Abs. 1 GAD) treten an die Stelle der Anlagen VI a bis VI c die Anlagen VI f bis VI h des Bundesbesoldungsgesetzes; diese Beschäftigten erhalten ferner einen Zuschlag für die mit dem Auswärtigen Dienst verbundenen Belastungen des Ehegatten in entsprechender Anwendung des § 55 Abs. 5 des Bundesbesoldungsgesetzes.

- (2) 1§§ 7, 15, 52 Abs. 3, 53, 54 und 58 des Bundesbesoldungsgesetzes gelten entsprechend. 2Bei der Gewährung des Auslandszuschlags sowie bei der Berechnung des Kaufkraftausgleichs (§§ 7 und 54 BBesG) werden die Beschäftigten den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 1 – A 15 gleichgestellt.
- (3) 1Zulagen und Zuschläge werden mit Ausnahme der in Absatz 1 und 2 geregelten Entgeltbestandteile den bei Auslandsdienststellen tätigen Beschäftigten nicht gezahlt. 2Aufwandsentschädigungen werden nach den für die entsprechenden Beamten geltenden Bestimmungen gezahlt.

**Nr. 9**  
**Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall -**

- (1) 1Bei einer durch Krankheit oder Arbeitsunfall verursachten Arbeitsunfähigkeit im Ausland werden das Tabellenentgelt und die Auslandsbezüge (Nr. 8) ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Tage vor der Rückreise vom Auslandsdienstort in das Inland gewährt. 2Die im § 22 Abs. 3 festgesetzten Fristen für die Gewährung eines Krankengeldzuschusses beginnen mit dem Tage der Abreise des Beschäftigten vom Auslandsdienstort zu laufen.
- (2) Beschäftigte, die bei einer Auslandsdienststelle tätig sind, sollen den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch eine Bescheinigung des Vertrauensarztes der Auslandsdienststelle erbringen; Beschäftigte bei einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung sollen den Nachweis in der Weise erbringen, wie er durch die Geschäftsordnung für die Auslandsvertretung vorgesehen ist.

**Nr. 10**  
**Zu § 23 Abs. 3 - Sterbegeld -**

Der Berechnung des Sterbegeldes für die Hinterbliebenen von Beschäftigten gemäß § 23 Abs. 3, die zur Zeit ihres Todes Auslandsbezüge erhielten, sind diese Auslandsbezüge, jedoch ausschließlich einer Aufwandsentschädigung, zugrunde zu legen.

**Zu Abschnitt III Urlaub und Arbeitsbefreiung**

**Nr. 11**  
**Zu § 26 - Erholungsurlaub -**

- (1) Für den Erholungsurlaub gelten neben den tariflichen Vorschriften die jeweiligen Bestimmungen für die im Ausland tätigen Bundesbeamten entsprechend.
- (2) 1Wird das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf eines Urlaubs im Inland, für den Fahrkostenzuschuss gewährt wurde, aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grunde gelöst, so werden die niedrigsten Fahrkosten (vgl. § 4 Abs. 2 der Heimaturlaubsverordnung) nur der Reise vom Dienstort



in das Inland erstattet. 2Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres nach Beendigung eines Urlaubs im Inland aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grunde gelöst, so hat der Beschäftigte die Hälfte der dafür erstatteten Fahrkosten zurückzuzahlen, es sei denn, dass er im Anschluss an den Urlaub an einen anderen Dienstort versetzt worden war und den Dienst dort angetreten hatte.

## **Zu Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Nr. 12**

#### **§ 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -**

- (1) 1Im Wirtschaftsdienst Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 bedürfen in den ersten zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Aufnahme einer entgeltlichen Beschäftigung in einem der ausländischen Staaten, in dem sie während ihres Arbeitsverhältnisses tätig waren, der Genehmigung des Arbeitgebers. 2Wird eine entgeltliche Beschäftigung ohne die erforderliche Genehmigung aufgenommen, so hat der Beschäftigte eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Monatsbezügen seiner letzten Auslandsvergütung zu entrichten. 3Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bleibt unberührt.
- (2) Beschäftigte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung in einer Fremdsprache erhalten haben, sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Beschäftigten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Sprachausbildung endet.

## **Zu Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften**

### **Nr. 13**

#### **Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -**

1Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung bei Auslandsumzügen sind die für die Beamtinnen/Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Im Falle des Ausscheidens eines Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis an einem Auslandsdienstort wird eine Umzugskostenvergütung nur gewährt, wenn für den Umzug an den Auslandsdienstort Umzugskostenvergütung gewährt und nicht zurückgefordert worden ist. § 19 Abs. 4 der Auslandsumzugskostenverordnung - AUV - bleibt unberührt.
2. Der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde im Ausland beendet worden ist, hat für sich und die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 AUV bezeichneten Personen Anspruch auf eine Umzugskostenvergütung nach §§ 2 bis 5 und 10 AUV sowie § 9 Abs. 1 BUKG. Die Umzugskostenvergütung wird nur gewährt, wenn der Beschäftigte spätestens sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem frei gewählten Wohnort im Inland umzieht. § 19 Abs. 1 bis 3 AUV bleibt unberührt. § 19 Abs. 1 bis 3 AUV gilt entsprechend, wenn der Beschäftigte wegen Bezugs eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Ausland

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

3. In dem Falle der Nr. 11 Abs. 2 Satz 1 werden Auslagen für eine Umzugsreise nicht erstattet.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Beschäftigten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes - BUKG - zugesagt worden war, so hat der Beschäftigte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. War die Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BUKG zugesagt worden, ist nur der nach § 12 AUV gewährte Ausstattungsbeitrag zurückzuzahlen, wenn der Beschäftigte insgesamt mehr als zwei Jahre bei Auslandsdienststellen tätig war. Sätze 1 und 2 gelten nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BUKG zugesagte Umzugskostenvergütung, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Beschäftigten endet. § 19 Abs. 4 AUV bleibt unberührt.

### **Nr. 14**

Für Bundeswohnungen, die Beschäftigte an Auslandsdienststellen aus dienstlichen oder sonstigen im Interesse des Bundes liegenden Gründen zugewiesen werden, gilt sinngemäß die Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Bundesdienstwohnungen (Dienstwohnungsvorschriften - DWV -) vom 16. Februar 1970 (GMBI. S. 99) in ihrer jeweils geltenden Fassung und in Verbindung mit der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über die Bundesdienstwohnungen im Ausland (Dienstwohnungsvorschriften Ausland - DWVA) vom 1. Februar 1973 (GMBI. S. 82) in der jeweils geltenden Fassung.

## **Zu Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **Nr. 15**

#### **Zu § 37 - Ausschlussfrist -**

Die Ausschlussfrist (§ 37) beträgt 9 Monate.

### **§ 46**

#### **Sonderregelungen für die Beschäftigten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung**

### **Kapitel I Beschäftigte des Bundesministeriums der Verteidigung**

#### **Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **Nr. 1**

#### **Zu § 1- Geltungsbereich -**

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für die Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung, soweit sie nicht unter Kapitel II oder die Sonderregelung für in Ausland entsandte Beschäftigte (§ 45) fallen.

### **Nr. 2**

#### **Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

- (1) Beschäftigte haben sich unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 einer Ausbildung im Selbstschutz sowie in der Hilfelei-

stung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.

- (2) 1Beschäftigte haben jede ärztlich festgestellte und ihnen vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb ihres Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. 2Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann der Meldung durch Übergabe eines verschlossenen Umschlages genügt werden, der nur vom Arzt zu öffnen ist.
- (3) Beschäftigte können an den für die Bundeswehr angeordneten medizinischen Schutzmaßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.
- (4) Beschäftigte haben vor Beginn und Ende einer größeren militärischen Unternehmung Anspruch auf eine ärztliche Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 3

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.
- (2) 1Für Beschäftigte in Versorgungs- und Instandsetzungseinrichtungen sowie auf Flug-, Schieß- und Übungsplätzen beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz, soweit nicht ein Sammelplatz bestimmt wird. 2Stellt der Arbeitgeber bei Entfernungen von der Grenze der Arbeitsstelle (z. B. Eingangstor) bis zum Arbeitsplatz von mehr als einem Kilometer für diese Strecke eine kostenlose Beförderungsmöglichkeit nicht zur Verfügung, gilt die über die bei Gestellung eines Fahrzeugs üblicherweise benötigte Beförderungszeit hinausgehende Zeit als Arbeitszeit.

#### Protokollerklärung

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst z. B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem gearbeitet wird.

### Nr. 4

#### Zu §§ 7, 8 - Sonderformen der Arbeit und Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -

- (1) Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird bei der Bemessung des Entgelts mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (2) 1Rufbereitschaft darf bis zu höchstens zehn Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr, angeordnet werden. 2Diese zeitliche Einschränkung gilt nicht für Zeiten erhöhter Bereitschaft für den Bereich der gesamten Bundeswehr.
- (3) 1Die Arbeitszeitdauer des Feuerwehrpersonals und des Wachpersonals beträgt, wenn in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst vorliegt, 24 Stunden je Schicht, sofern der Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten in unmittelbarem Anschluss an die verlängerten Arbeitszeiten gewährleistet wird.

2Aus dienstlichen Gründen kann ein kürzerer Schichtturnus festgelegt werden. 3Durch entsprechende Schichteinteilung soll sichergestellt werden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 im Durchschnitt nicht überschritten wird. 4Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b, c, d, e werden zu 50 v.H. gezahlt. 5Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f, sowie Zulagen nach Abs. 5 und 6 werden nicht gezahlt. 6Die über 168 Stunden hinausgehende Zeit wird bei der Bemessung des Entgelts mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

- (4) Für Beschäftigte, die an Manövern und ähnlichen Übungen teilnehmen, gilt Anhang zu § 46 In den Fällen der Hilfeleistung und der Schadensbekämpfung bei Katastrophen gilt Abs. 1 Nr. 3 bis 5 des Anhangs zu § 46 entsprechend.
- (5) Zuschläge – außer Zeitzuschläge nach § 8 – sowie Zulagen können im Einvernehmen mit den vertragsschließenden Gewerkschaften auch durch Verwaltungsanordnungen allgemein oder für den Einzelfall gewährt werden.

## Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### Nr. 5

Beschäftigte, die für eine andere Tätigkeit qualifiziert werden, erhalten während der Qualifizierungszeit ihr bisheriges Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### Nr. 6

#### Zu § 26 – Erholungsurlaub -

Bei der Berechnung nach § 21 werden die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile aus dem Leistungslohnverfahren nach dem Tarifvertrag über die Ausführung von Arbeiten im Leistungslohnverfahren im Bereich der SR 2a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb (Gedingerichtlinien) berücksichtigt.

### Nr. 7

#### Zu § 27 - Zusatzurlaub -

Für Beschäftigte, die unter Nr. 4 Abs. 3 fallen, beträgt der Zusatzurlaub für je vier Monate der Arbeitsleistung im Kalenderjahr einen Arbeitstag.

## Kapitel II Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

### Nr. 8

#### Zu § 1 - Geltungsbereich -

1Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für die im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigten Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten. 2Zur Besatzung eines

Schiffes gehören nur diejenigen Beschäftigten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord, ggf. in mehreren Schichten, tätig sein müssen und deren Tätigkeit in dem Stellen- und Ausrüstungsnachweis (STAN) aufgeführt ist.

*Protokollerklärung zu Satz 2:*

*Die Eintragung in dem STAN berührt die Eingruppierung in die Entgeltgruppen nicht.*

## Nr. 9

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

- (1) Beschäftigte können an den für die Bundeswehr angeordneten medizinischen Schutzmaßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.
- (2) Beschäftigte haben vor Beginn und Ende einer größeren militärischen Unternehmung Anspruch auf eine ärztliche Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers.
- (3) 1Als Besatzungsmitglied von Schiffen und schwimmenden Geräten darf nur beschäftigt werden, wer von einem Betriebsarzt auf Seediensttauglichkeit untersucht sowie vom ihr/ihm als seediensttauglich erklärt worden ist und wenn hierüber ein gültiges Zeugnis dieses Arztes vorliegt. 2Wird in dem Zeugnis keine Seediensttauglichkeit festgestellt, ist dem Besatzungsmitglied grundsätzlich eine geeignete gleichwertige Beschäftigung an anderer Stelle zuzuweisen. 3Ist dies nicht möglich, erhält der Beschäftigte eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen und neuen Tabellenentgelt.
- (4) 1Beschäftigte haben jede ärztlich festgestellte und ihnen vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb ihres Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. 2Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann der Meldung durch Übergabe eines verschlossenen Umschlages genügt werden, der nur vom Arzt zu öffnen ist.
- (5) Beschäftigte haben sich unter Zahlung des Urlaubsentgelts einer Ausbildung im Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.
- (6) Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch das Ableisten von Wachdienst.
- (7) Besatzungsmitglieder von Schiffen oder schwimmenden Geräten, die mit Schiffsküchen versehen sind, können verpflichtet werden, an der Bordverpflegung teilzunehmen.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 10

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit kann aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auf sieben Tage verteilt werden. 2Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit darf nur in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, wenn einer eine Mindestdauer von 6 Stunden hat. 3Bei Fahrten von Schiffen in See können die gesetzlich vorgeschriebenen Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertagsarbeit bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums nach § 8 Abs. 2 zusammenhängend gewährt werden.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt

- a) für Hafendiensttage auf Drei-, Zwei- und Einwachsenschiffen acht Stunden arbeitstäglich oder 39 Stunden wöchentlich,
- b) für Seediensttage auf Dreiwachsenschiffen acht Stunden täglich, auf Zwei- und Einwachsenschiffen neun Stunden täglich.

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

*Seediensttage sind alle Tage, an denen sich das Schiff mindestens 1 Stunden außerhalb der jeweiligen seewärtigen Zollgrenze des Hafens aufhält. Geht ein Schiff außerhalb des Heimathafens in einem fremden Hafen vor Anker oder wird es dort festgemacht, gelten die dort verbrachten Zeiten erst nach Ablauf des dritten Tages als Hafendiensttage. Vorher sind auch die im fremden Hafen verbrachten Tage als Seediensttage zu bewerten. Geht das Schiff auf außerdeutschen Liegeplätzen vor Anker oder wird es dort festgemacht, sind die dort verbrachten Zeiten immer als Seediensttage zu bewerten.*

- (3) Die regelmäßige Arbeitszeit während der Seedienst- und Hafendiensttage gilt durch das Tabellenentgelt (§ 15) als abgegolten.
- (4) 1Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. 2Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden, so wird die Transportzeit bei der Hin- und Rückfahrt jeweils mit 50 v. H. als Arbeitszeit gewertet. 3Die regelmäßige Arbeitszeit kann entsprechend verlängert werden. 4Trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird – unbeschadet des Satzes 2 – die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.

## Nr. 11

### Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit -

- (1) 1Rufbereitschaft darf bis zu höchstens 10 Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr, angeordnet werden. 2Diese zeitliche Einschränkung gilt nicht für Zeiten erhöhter Bereitschaft für den Bereich der gesamten Bundeswehr.
- (2) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnete Anwesenheit an Bord wird bei der Bemessung des Entgelts zu 50 v. H. als Arbeitszeit gewertet, es sei denn, dass Freiwache gewährt wird oder dass Arbeit angeordnet ist.
- (3) 1Für Beschäftigte, die über 10 Stunden hinaus zum Wachdienst herangezogen werden, können Wachschichten bis zu zwölf Stunden festgesetzt werden, wenn in den Wachdienst in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst im Sinne § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Arbeitszeitgesetz fällt. 2Für die Bemessung des Entgelts während der Wachdienste gelten folgende Vorschriften:
  1. Bei folgenden Wachschichten wird für jede Wachstunde das volle Entgelt gezahlt:
    - a) Durchgehende Wachdienste, bei denen Pausen oder inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes weniger als ein Drittel der Gesamtwachzeit ausmachen.
    - b) Wachdienste, die ausschließlich im Freien abgeleistet werden oder bei denen auf Anordnung oder infolge besonderer Umstände eine Bindung an einen vorgeschriebenen Platz besteht (z. B. Decks-, Maschinen-, Brücken- oder Ankerwachen)
  2. Anwesenheitswachdienste, die nicht den in Nr. 1 genannten Einschränkungen unterliegen, werden wie folgt bewertet:

- a) Bei einer Tageswachschrift wird je eineinhalb Wachstunden das Entgelt für eine Arbeitsstunde gezahlt.
- b) Bei einer Nachtwachschrift bis zu zwölf Stunden wird eine Stundengarantie von drei Arbeitsstunden angesetzt, wenn beim Wachdienst nur Anwesenheit verlangt und eine Schlafgelegenheit gestellt wird. Soweit die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht vorliegen, gilt Buchstabe a entsprechend.

- (4) Bei sämtlichen Arten der Anwesenheitswachdienste wird für kleine Arbeiten während der Wache, die insgesamt weniger als zwei Stunden betragen, keine besondere Vergütung gezahlt.

#### Nr. 12

### Zu § 8- Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -

- (1) Bei Seediensttagen werden die über acht Stunden täglich - höchstens 48 Stunden in der Woche - hinaus geleisteten Stunden als Überstunden bezahlt.
- (2) Fallen in einer Kalenderwoche nur Hafendiensttage an, ist § 7 Abs. 7 anzuwenden.
- (3) 1Fallen in einer Kalenderwoche Hafen- und Seediensttage an, gelten die über 48 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. 2Zeiten, die nach Nr.10 Abs.1 Satz 3 auszugleichen sind, bleiben unberücksichtigt. 3Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 um mindestens zwei Stunden überschritten, gelten bei der Berechnung des Entgelts zusätzlich zwei Arbeitsstunden als Überstunden.
- (4) Für Seediensttage betragen die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b, c, f 50 v. H. des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f; die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. d und e werden in Höhe von 50 v. H. gezahlt.
- (5) Bei angeordneter Anwesenheit an Bord nach Nr. 11 Abs. 1 werden Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst b bis f nicht gezahlt.
- (6) Bei allen Formen des Wachdienstes im Sinne der Nr. 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 wird der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Buchst b und Buchst. f nicht gezahlt.

### Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

#### Nr. 13

Beschäftigte, die für eine andere Tätigkeit qualifiziert werden, erhalten während der Qualifizierungszeit ihr bisheriges Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile.

#### Nr. 14

### Zu § 19 - Erschwerniszuschläge -

Bei Bergungen und Hilfeleistungen sowie Havariearbeiten und mit diesen zusammenhängenden Arbeiten werden Zuschläge in Höhe von 25 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 gezahlt. Dies gilt auch bei Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie Hilfeleistungen für solche

Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren.

### Zu Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

#### Nr. 15

### zu § 27 - Zusatzurlaub -

Die Regelungen über Zusatzurlaub nach § 27 finden keine Anwendung.

#### Nr. 16

### zu Anhang zu § 46 - Regelung für die Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen -

Der Anhang zu § 46 gilt auch für Besatzungsmitglieder von Binnenfahrzeugen bei Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen in Binnengewässern.

#### Nr. 17

### Zu Abschnitt VI

### - Übergangs- und Schlussvorschriften -

Beschäftigten, die auf einem Fahrzeug oder schwimmenden Gerät tätig sind, wird der bei Havarie oder Sinken des Fahrzeuges oder schwimmenden Gerätes, durch Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf dem Fahrzeug oder Gerät nachweisbar entstandene Schaden an persönlichen Gegenständen bis zum Höchstbetrag von 1.500 Euro im Einzelfall ersetzt.

### Kapitel III Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1 einschließlich Ärztinnen/Ärzten und Zahnärztinnen/ Zahnärzten in Bundeswehrkrankenhäusern

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 18

### Zu § 1 - Geltungsbereich -

Für Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 3 Satz 1 einschließlich Ärztinnen/Ärzten und Zahnärztinnen/Zahnärzten in Bundeswehrkrankenhäusern gelten die Regelungen der §§ 41 bis 52 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) entsprechend, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

#### Nr. 19

### Zu § 42 BT-K - Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte -

§ 42 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte wird für alle Beschäftigten nach Nr. 18 wie folgt ergänzt:

1. Beschäftigte können an den für die Bundeswehr angeordneten medizinischen Schutzmaßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.
2. Beschäftigte haben sich unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 einer Ausbildung im Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.
3. Beschäftigte haben jede festgestellte und ihnen vom Arzt

mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb ihrer Hausstände unverzüglich der Dienststellenleitung zu melden. Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann die Meldung in einem verschlossenen Umschlag übergeben werden, der nur von einer Ärztin/einem Arzt zu öffnen ist.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 20

#### Zu § 45 BT-K - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft -

Die in Absatz 3 Satz 1 eröffnete Möglichkeit einer Umsetzung durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für den Bund auch durch einen Bundestarifvertrag erfolgen.

### Nr. 21

#### Zu § 46 BT-K - Bereitschaftsdienstentgelt -

Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Anlage C BT-K die Anlage C (Bund) Anwendung findet.

## Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### Nr. 22

#### Zu § 15 - Tabellenentgelt -

- (1) 1Beschäftigte im Pflegedienst, Ärztinnen/Ärzte erhalten das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile - mit Ausnahme der Bereitschaftsdienstentgelte - nach den für die Beschäftigten nach § 40 BT-K geltenden Regelungen des Allgemeinen Teils bzw. des TVÜ-VKA. 2Die übrigen Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile - mit Ausnahme der Bereitschaftsdienstentgelte - nach den für den Bund geltenden Regelungen des Allgemeinen Teils und des TVÜ-Bund.
- (2) Beschäftigte, die für eine andere Tätigkeit qualifiziert werden, erhalten während der Qualifizierungszeit ihr bisheriges Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile. Für Beschäftigte im Pflegedienst gilt § 22 Abs. 2 TVÜ-VKA.

### § 47

#### Sonderregelungen für die Beschäftigten des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen

#### Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1

#### Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) 1Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die beim Bau, der Unterhaltung und dem Betrieb von wasserbaulichen Einrichtungen und wasserwirtschaftlichen Anlagen eingesetzt sind einschließlich der Besatzungen von Schif-

fen und von schwimmenden Geräten, soweit die Schiffe und schwimmenden Geräte in den von der Verwaltung aufzustellenden Schiffslisten aufgeführt sind. 2Zur Besatzung eines Schiffes oder schwimmenden Gerätes gehören nur diejenigen Beschäftigten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord, ggf. in mehreren Schichten, tätig sein müssen und in der von der Verwaltung aufzustellenden Bordliste aufgeführt sind. 3Beschäftigte, die an Bord Arbeiten verrichten, ohne selbst in der Bordliste aufgeführt zu sein, werden für die Dauer dieser Tätigkeit wie Besatzungsmitglieder behandelt. 4Die Regelungen gelten auch für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die auf nicht bundeseigenen Schiffen und schwimmenden Geräten eingesetzt sind.

- (2) 1Diese Sonderregelungen gelten auch für die Besatzungen der seegehenden Schiffe des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH); Nr. 7 und Kapitel III gelten auch für vorübergehend an Bord eingesetzte Beschäftigte des BSH. 2Zur Besatzung eines Schiffes gehören nur diejenigen Beschäftigten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord, ggf. in mehreren Schichten, tätig sein müssen und in der von der Verwaltung aufzustellenden Bordliste aufgeführt sind.

*Protokollerklärung:*

*Die Eintragung in die Bordliste berührt die tarifliche Eingruppierung in die Entgeltgruppen nicht.*

### Nr. 2

#### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch das Ableisten von Wachdienst.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 3

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnete Anwesenheit an Bord wird bei der Bemessung des Entgelts zu 50 v. H. als Arbeitszeit gewertet, es sei denn, dass Freiwache gewährt wird oder dass Arbeit angeordnet ist.
- (2) 1Für Beschäftigte, die über 10 Stunden hinaus zum Wachdienst herangezogen werden, können Wachschichten bis zu zwölf Stunden festgesetzt werden, wenn in den Wachdienst in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst im Sinne § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Arbeitszeitgesetz fällt. 2Für die Bemessung des Entgelts während der Wachdienste gelten folgende Vorschriften:
  1. Bei folgenden Wachschichten wird für jede Wachstunde das volle Entgelt gezahlt:
    - a) Durchgehende Wachdienste, bei denen Pausen oder inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes weniger als ein Drittel der Gesamtwachzeit ausmachen.
    - b) Wachdienste, die ausschließlich im Freien abgeleistet werden oder bei denen auf Anordnung oder infolge besonderer Umstände eine Bindung an einen vorgeschriebenen Platz besteht (z. B. Decks-, Maschinen-, Brücken- oder Ankerwachen).
  2. Anwesenheitswachdienste, die nicht den in Nr. 1 genannten Einschränkungen unterliegen, werden wie folgt bewertet:
    - a) Bei einer Tageswachschicht wird je eineinhalb Wach-

stunden das Entgelt für eine Arbeitsstunde gezahlt.

b) Bei einer Nachwachtschicht bis zu zwölf Stunden wird eine Stundengarantie von drei Arbeitsstunden angesetzt, wenn beim Wachdienst nur Anwesenheit verlangt und eine Schlafgelegenheit gestellt wird.

Soweit die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht vorliegen, gilt Buchstabe a entsprechend.

- (3) Bei sämtlichen Arten der Anwesenheitswachdienste wird für kleine Arbeiten während der Wache, die insgesamt weniger als zwei Stunden betragen, keine besondere Vergütung gezahlt.

#### Nr. 4

#### Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -

- (1) Bei angeordneter Anwesenheit an Bord nach Nr. 3 Abs. 1 werden Zeitzuschläge nach § 8 Buchst b bis f nicht gezahlt.
- (2) Bei allen Formen des Wachdienstes im Sinne der Nr. 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 wird der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Buchst b und Buchst. f nicht gezahlt.

#### Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

#### Nr. 5

Beschäftigte, die für eine andere Tätigkeit qualifiziert werden, erhalten während der Qualifizierungszeit ihr bisheriges Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile.

#### Nr. 6

#### Zu § 19 - Erschwerniszuschläge -

- (1) Bei Bergungen und Hilfeleistungen sowie Havariearbeiten und mit diesen zusammenhängenden Arbeiten werden Zuschläge in Höhe von 25 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 gezahlt. Dies gilt auch bei Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie Hilfeleistungen für solche Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren.
- (2) Auf Schadstoffunfallbekämpfungsschiffen und auf dem Laderaumsaugbagger wird für Einsätze zum Feuerschutz bzw. zur Bekämpfung von Schadstoffen, Öl oder Chemikalien je Einsatztag ein Zuschlag in Höhe von 50 Euro gezahlt und die Verpflegung vom Arbeitgeber unentgeltlich bereitgestellt; dies gilt nicht für Übungseinsätze. Absatz 1 findet keine Anwendung.

#### Zu Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

#### Nr. 7

#### Zu § 27 - Zusatzurlaub -

Die Regelungen über Zusatzurlaub nach § 27 gelten nicht bei Tätigkeiten nach Nr. 3.

#### Zu Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

#### Nr. 8

Beschäftigten, die auf einem Fahrzeug oder schwimmenden Gerät tätig sind, wird der bei Havarie oder Sinken des Fahrzeuges oder schwimmenden Gerätes, durch Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf dem Fahrzeug oder Gerät nachweisbar entstandene Schaden an persönlichen Gegenständen bis zum Höchstbetrag von 1.500 Euro im Einzelfall ersetzt.

#### Kapitel II Besondere Bestimmungen für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes

Für die in Kapitel I Nr. 1 Abs. 1 aufgeführten Beschäftigten der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes finden ergänzend folgende besondere Bestimmungen Anwendung:

#### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

#### Nr. 9

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. 2Im Tidebetrieb richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach den Gezeiten. 3Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.
- (2) 1Kann die Arbeitsstelle auf Schiffen und schwimmenden Geräten nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden, so wird die Transportzeit bei der Hin- und Rückfahrt jeweils mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet. 2Die regelmäßige Arbeitszeit kann entsprechend verlängert werden. 3Für Maschinisten auf Schiffen, schwimmenden Geräten und sonstigen Motorgeräten kann die regelmäßige Arbeitszeit für Vor- und Abschlussarbeiten um täglich bis zu einer Stunde verlängert werden.
- (3) 1Sofern die Einsatzkonzeption von seegehenden Schiffen und schwimmenden Geräten dies erfordert (z. B. 24-Stunden-Betrieb) kann die Arbeitszeit in einem Zeitraum von 24 Stunden auf bis zu 12 Stunden verlängert und auf einen Zeitraum von 168 Stunden verteilt werden, wenn im unmittelbaren Anschluss an den verlängerten Arbeitszeitraum ein Ausgleich durch Freizeit erfolgt, der dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 entspricht. 2Im Rahmen der Wechselschichten nach Satz 1 geleistete Arbeitsstunden, die über das Doppelte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 hinausgehen, sind Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7.
- (4) Die Regelungen der Absätze 1 bis 3 gelten auch für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die auf nicht bundeseigenen Schiffen und schwimmenden Geräten eingesetzt sind.
- (5) Bei Beschäftigten der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die nicht auf Schiffen und schwimmenden Geräten eingesetzt sind,

- a) bildet die durchgehende Arbeitszeit die Regel und
- b) kann bei Arbeit im Schichtbetrieb die gesetzlich vorgeschriebene Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden, sofern wegen des zu erwartenden kontinuierlichen Arbeitsanfalls mangels Vertretung die Gewährung von Ruhepausen in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten nicht gewährleistet werden kann.

- (6) Besatzungsmitglieder auf Schadstoffunfallbekämpfungsschiffen und auf dem Laderaumsaugbagger, deren Arbeitszeit sich nach Absatz 3 richtet, erhalten pro Einsatztag einen Zuschlag in Höhe von 25 Euro. Überstunden sind bis zu zwei Stunden täglich abgegolten (z. B. für kleinere Reparaturen); dies gilt nicht im Falle von Havarien, Bergungsarbeiten oder angeordneten Reparaturen. Der Zuschlag nach Satz 1 ist von der Durchschnittsberechnung nach § 21 Satz 3 ausgenommen.

#### Nr. 10

### Zu § - 44 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -

- (1) 1Für Dienstreisen im Außendienst werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe der §§ 4 und 5 BRKG erstattet, sofern sie die Fahrtkosten zu der Arbeitsstätte, der der/die Beschäftigte dauerhaft personell zugeordnet ist, übersteigen. 2An Stelle des Tagegeldes im Sinne des § 6 BRKG wird nachfolgende Aufwandsvergütung gezahlt:
- bei einer Abwesenheit ab acht Stunden in Höhe von 3 Euro,
  - bei einer Abwesenheit ab 14 Stunden in Höhe von 5 Euro,
  - bei einer Abwesenheit ab 24 Stunden in Höhe von 8 Euro.
- 3Beträgt hierbei die Entfernung zwischen der Arbeitsstätte, der der bzw. die Beschäftigte dauerhaft personell zugeordnet ist und der Stelle, an der das Dienstgeschäft erledigt wird, weniger als zwei km, wird Aufwandsvergütung nach Satz 2 nicht gewährt. 4Notwendige Übernachtungskosten werden gemäß § 7 BRKG erstattet.
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 wird bei Abwesenheit von 3 bis zu 8 Stunden eine Pauschale in Höhe von 2 Euro gezahlt.
- (3) 1Für Beschäftigte auf Schiffen oder schwimmenden Geräten ist Absatz 1 mit folgenden Maßgaben anzuwenden:
1. Für die Berechnung des Tagegeldes nach Absatz 1 Satz 2 ist maßgebend, dass sich das Schiff nicht am ständigen Liegeplatz (Heimathafen) befindet.
  2. Bei Übernachtungen auf Schiffen oder schwimmenden Geräten, die nicht den erlassenen Mindestbestimmungen entsprechen, wird ein Übernachtungsgeld in Höhe von 8 Euro gezahlt.
- 2Reisebeihilfen für Familienheimfahrten werden nach Maßgabe des § 8 Sätze 3 und 4 BRKG gezahlt. 3Satz 2 gilt nicht für Trennungsgeldempfänger nach der Trennungsgeldverordnung.
- (4) Die Regelungen in Absatz 1 und 3 ersetzen die Vorschriften über die Erstattung von Reisekosten des § 44 Abs. 1.
- (5) Abweichend von § 44 Abs. 2 Satz 3 werden nicht anrechenbare Reisezeiten bei fester Arbeitszeit zu 50 v.H. als Freizeit ausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften als Arbeitszeit angerechnet.

## Kapitel III Besondere Bestimmungen für Besatzungen der seegehenden Schiffe des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie

Für die in Kapitel I Nr. 1 Abs. 2 aufgeführten Beschäftigten des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie finden ergänzend folgende besondere Bestimmungen Anwendung:

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 11

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Beschäftigte, die dienstlich an Bord eingesetzt sind, müssen an der Bordverpflegung teilnehmen.

### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

#### Nr. 12

### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit kann aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auf sieben Tage verteilt werden. 2Bei Fahrten von Schiffen in See können die gesetzlich vorgeschriebenen Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertagsarbeit bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 zusammenhängend gewährt werden.
- (2) 1Die Ruhezeit beträgt für die Besatzungsmitglieder pro 24-Stunden-Zeitraum mindestens elf Stunden. 2Diese Ruhezeit darf nur in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, wenn einer eine Mindestdauer von sechs Stunden hat. 3Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von sechs Monaten zu Grunde zu legen. 4Es ist sicherzustellen, dass die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Fahrten in See durch eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit nicht unterschritten wird. 5§ 7 Abs. 7 bleibt unberührt.
- (3) Soweit dienstplanmäßig eine Mittagspause vorgesehen ist, darf sie eine Stunde nicht überschreiten.
- (4) Werden Besatzungsmitglieder einer Wache zugeteilt, gilt diese Zeit als regelmäßige Arbeitszeit.
- (5) Dienstlicher Aufenthalt außerhalb des Schiffes auf Sandbänken oder im Wattgebiet sowie in den Beibooten rechnet durchgehend als Arbeitszeit.
- (6) Für Köche und Stewards richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Arbeitspausen nach den festgelegten Mahlzeiten der Besatzung.

### Zu Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 13

### Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -

- (1) 1Für Dienstreisen werden den Beschäftigten die Reisekosten nach Maßgabe des BRKG in der jeweils gültigen Fassung gezahlt. 2Abweichend von Satz 1 werden für Dienstreisen auf Schiffen die entstandenen notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe der §§ 4 und 5 BRKG erstattet. 3Anstelle des

Tagegeldes im Sinne des § 6 BRKG wird Beschäftigten, die an Bord eingesetzt sind, ein Bordtagegeld von 7,50 Euro täglich gezahlt, wenn eine unentgeltliche Unterkunft bereitgestellt wird und die Beschäftigten mindestens acht Stunden dienstlich an Bord eingesetzt sind. 4Für die Berechnung des Bordtagegeldes ist maßgeblich, dass sich das Schiff nicht am ständigen Liegeplatz (Heimathafen) befindet. 5Bei Einsätzen in fremdländischen Gewässern kann bei nachgewiesenen notwendigen Mehrkosten das Bordtagegeld entsprechend erhöht werden. 6Besatzungsmitglieder erhalten einmal monatlich Reisebeihilfen für Familienheimfahrten nach Maßgabe des § 8 Sätze 3 und 4 BRKG. 7Satz 6 gilt nicht für Trennungsgeldempfänger nach der Trennungsgeldverordnung.

- (2) Soweit die Voraussetzungen für ein Bordtagegeld nach Absatz 1 Sätze 3 und 4 nicht vorliegen, wird bei dienstlichen Einsätzen dieser Beschäftigten von mindestens acht Stunden an Bord im Heimathafen (ständiger Liegeplatz) eine tägliche Pauschale in Höhe von 7,50 Euro gezahlt.
- (3) Die Regelung in Absatz 1 Sätze 2 bis 7 ersetzen die Vorschriften über die Erstattung von Reisekosten des § 44 Absatz 1.

## § 48

### Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst

#### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

##### Nr. 1

#### Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Abs. 2 Buchst. g erfasst werden.

#### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

##### Nr. 2

- (1) 1Der tarifliche wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. 2Abweichend von § 7 Abs. 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. 3§ 10 Abs. 1 Satz 3 findet keine Anwendung, auf Antrag der/des Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung geführt werden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

### Abschnitt IX - Übergangs- und Schlussvorschriften (Bund) -

## § 49

### In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) 1Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gesondert gekündigt werden
  - a) § 45 Nr. 6 und 8, soweit sich die entsprechenden besol-

dungsrechtlichen Grundlagen der Auslandsbezahlung für Beamte ändern. Die Kündigungsfrist beträgt einen Kalendermonat zum Schluss des Monats der Verkündung der Neuregelungen im Bundesgesetzblatt folgenden Kalendermonats.

- b) § 46 Nr. 19 bis 21 (Kapitel III) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. 2Das Sonderkündigungsrecht in § 47 Sonderkündigungsrecht der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsregelung BT-K bleibt unberührt.

## Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA)

### § 45

### Sonderregelungen für Beschäftigte im Betriebs- und Verkehrsdienst von nichtbundeseigenen Eisenbahnen und deren Nebenbetriebe

Für Beschäftigte im Betriebs- und Verkehrsdienst von nichtbundeseigenen Eisenbahnen und deren Nebenbetrieben können landesbezirklich besondere Vereinbarungen abgeschlossen werden.

### § 46

### Sonderregelungen für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

#### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

##### Nr. 1

#### Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte, die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt sind.

#### Zu Abschnitt II - Arbeitszeit und zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

##### Nr. 2

- (1) Die §§ 6, 7 und 19 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten.
- (2) 1Beschäftigte im Einsatzdienst erhalten eine monatliche Zulage (Feuerwehrezulage) in Höhe von
  - 63,69 Euro nach einem Jahr Beschäftigungszeit und
  - 127,38 Euro nach zwei Jahren Beschäftigungszeit.2Die Regelungen des TVöD über die Bezahlung im Tarifgebiet Ost gelten entsprechend.
- (3) 1Die Feuerwehrezulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zu steht. 2Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen. 3Die Feuerwehrezulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

### Zu Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

##### Nr. 3

### Feuerwehrdienstuntauglichkeit

[Derzeit nicht belegt]



## Nr. 4 Übergangsversorgung für Beschäftigte im Einsatzdienst

- (1) 1Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten im Einsatzdienst endet auf schriftliches Verlangen vor Vollendung des 65. Lebensjahres zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten. 2Die/der Beschäftigte hat das Verlangen mindestens drei Monate vor Erreichen dieses Zeitpunktes zu erklären.
- (2) 1Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, erhalten für jedes volle Beschäftigungsjahr im Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber, der einem Mitgliedverband der VKA angehört, eine Übergangszahlung in Höhe von 45 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, höchstens das 35-fache dieses Betrages. 2Die Übergangszahlung erfolgt in einer Summe mit dem Ausscheiden der/des Beschäftigten.
- (3) 1Der Anspruch auf Übergangszahlung besteht nur dann, wenn Beschäftigte den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichtete Versicherung und die Entrichtung der Beiträge mit einer garantierten Ablaufleistung zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1, mindestens in Höhe von 30 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, multipliziert mit 35 nachweist. 2Ist die/der Beschäftigte bei erstmaliger Tätigkeit im Einsatzdienst älter als 25 Jahre, verringert sich die garantierte Ablaufleistung, auf die die Versicherung nach Satz 1 mindestens abzuschließen ist, um ein fünfunddreißigstel für jedes übersteigende Jahr. 3Von der Entrichtung der Beiträge kann vorübergehend bei einer wirtschaftlichen Notlage der/des Beschäftigten abgesehen werden.
- (4) 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 schon und am 1. Oktober 2005 noch im Einsatzdienst beschäftigt sind, erhalten
  - a) eine Übergangszahlung in Höhe von 100 v.H., wenn sie am Stichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben,
  - b) eine Übergangszahlung in Höhe von 95 v.H., wenn sie am Stichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben,
  - c) eine Übergangszahlung in Höhe von 87,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 45. Lebensjahr vollendet haben,
  - d) eine Übergangszahlung in Höhe von 77,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 40. Lebensjahr vollendet haben,
  - e) eine Übergangszahlung in Höhe von 62,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 37. Lebensjahr vollendet haben,des 26,3-fachen des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, wenn sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 mindestens 35 Jahre im Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der einem Mitgliedverband der VKA angehört, tätig waren. 2Bei einer kürzeren Beschäftigung im Einsatzdienst verringert sich die Übergangszahlung um ein fünfunddreißigstel für jedes fehlende Jahr.
- (5) 1Einem Antrag von Beschäftigten im Einsatzdienst auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) soll auch schon vor der Vollendung des 60. Lebensjahres entsprochen werden. 2§ 5 Abs. 7 TV ATZ gilt in diesen Fällen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Vomhundertsatzes von 5 v.H. ein Vomhundertsatz von 8,33 v.H. tritt.
- (6) 1Im Tarifgebiet Ost findet abweichend von den Absätzen 2

bis 4 bis zum 31. Dezember 2009 die Nr. 5 SR 2x BAT-O weiterhin Anwendung. 2Ab dem 1. Januar 2010 findet Absatz 4 mit der Maßgabe Anwendung, dass für die Altersgrenze nach Abs. 4 Satz 1 Buchst. a bis e die Vollendung des Lebensjahres am 1. Januar 2010 maßgebend ist.

## § 47 Sonderregelungen für Beschäftigte in Forschungs- einrichtungen mit kerntechnischen Forschungsan- lagen

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in Forschungseinrichtungen mit kerntechnischen Forschungsanlagen, wie Reaktoren sowie Hochenergiebeschleuniger- und Plasmaforschungsanlagen und ihre hiermit räumlich oder funktionell verbundenen Institute und Einrichtungen.

#### Protokollerklärung:

*Hochenergiebeschleunigeranlagen im Sinne dieser Sonderregelungen sind solche, deren Endenergie bei der Beschleunigung von Elektronen 100 Mill. Elektronenvolt (MeV), bei Protonen, Deuteronen und sonstigen schweren Teilchen 20 MeV überschreitet. Plasmaforschungsanlagen i. S. dieser Sonderregelung sind solche Anlagen, deren Energiespeicher mindestens 1 Million Joule aufnimmt und mindestens 1 Million VA als Impulsleistung abgibt oder die für länger als 1 msec mit Magnetfeldern von mindestens 50.000 Gauss arbeiten und in denen eine kontrollierte Kernfusion angestrebt wird.*

#### Nr. 2 Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

- (1) Der Beschäftigte hat sich auch – unbeschadet seiner Verpflichtung, sich einer auf Grund von Strahlenschutzvorschriften behördlich angeordneten Untersuchung zu unterziehen – auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen von Vorschriften des Strahlenschutzes ärztlich untersuchen zu lassen.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, die zum Schutz Einzelner oder der Allgemeinheit vor Strahlenschäden an Leben, Gesundheit und Sachgütern getroffenen Anordnungen zu befolgen.
- (3) Zur Vermeidung oder Beseitigung einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder einer Gefährdung von Personen hat der Beschäftigte vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; er hat sich – innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenentgelt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) – einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen.
- (4) 1Ist nach den Strahlenschutzvorschriften eine Weiterbeschäftigung des Beschäftigten, durch die er ionisierenden Strahlen oder der Gefahr einer Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper ausgesetzt wäre, nicht zulässig, so kann er auch dann zu anderen Aufgaben herangezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur eine bestimmte Beschäftigung vorsieht. 2Dem Beschäftigten dürfen jedoch keine Arbeiten übertra-

gen werden, die mit Rücksicht auf seine bisherige Tätigkeit ihm nicht zugemutet werden können.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 3 Zu § 7 Abs. 4 - Rufbereitschaft -

Rufbereitschaft darf bis zu höchstens 12 Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr angeordnet werden.

## Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### Nr. 4

- (1) 1Beschäftigten, die in Absatz 2 aufgeführt sind, kann im Einzelfall zum jeweiligen Entgelt eine jederzeit widerrufliche Zulage bis zu höchstens 14 v.H. in den Entgeltgruppen 3 bis 8 und 16 v.H. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 des Betrages der Stufe 2 der Anlage A der Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 gewährt werden; die jeweils tariflich zustehende letzte Entwicklungsstufe der Entgelttabelle darf hierdurch nicht überschritten werden. 2Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich bei einer Stufensteigerung das Entgelt erhöht, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt. 3Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Beschäftigte in eine andere Entgeltgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 14 erhält.
- (2) 1Im Einzelfall kann eine jederzeit widerrufliche Zulage außerhalb des Absatz 1
  - a) an Beschäftigte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie Beschäftigte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung ausüben,
  - b) an technischen Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 12, Beschäftigte im Dokumentationsdienst, im Programmierdienst, Übersetzerinnen und Übersetzer sowie Laborantinnen und Laborantengewährt werden, wenn sie Forschungsaufgaben vorbereiten, durchführen oder auswerten. 2Die Zulage darf in den Entgeltgruppen 3 bis 8 14 v.H., in den Entgeltgruppen 9 bis 15 16 v.H. des Betrages der Stufe 2 der Anlage A der Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 nicht übersteigen. 3Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil Beschäftigte in eine andere Entgeltgruppe eingruppiert werden oder eine Zulage nach § 14 erhalten.
- (3) 1Die Zulagen einschließlich der Abgeltung nach Nr. 3 können durch Nebenabreden zum Arbeitsvertrag ganz oder teilweise pauschaliert werden. 2Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

## § 48 Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Abs. 2 Buchst. g erfasst werden.

### Zu Abschnitt II Arbeitszeit Nr. 2

- (1) 1Der tarifliche wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. 2Abweichend von § 6 Abs. 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. 3§ 10 Abs. 1 Satz 3 findet keine Anwendung; auf Antrag können Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung führen.
- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

## § 49 Sonderregelungen für Beschäftigte in Hafenbetrieben, Hafenbahnbetrieben und deren Nebenbetrieben

Für Beschäftigte in Hafenbetrieben, Hafenbahnbetrieben und deren Nebenbetrieben können landesbezirklich besondere Vereinbarungen abgeschlossen werden.

## § 50 Sonderregelungen für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau und Obstanbaubetrieben

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstanbaubetrieben.

#### Nr. 2 Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

1Die regelmäßige Arbeitszeit kann in vier Monaten bis auf 50 und weiteren vier Monaten des Jahres auf bis zu 56 Stunden festgesetzt werden. Sie darf aber 2.214 Stunden im Jahr nicht übersteigen. 2Dies gilt nicht für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1, denen Arbeiten übertragen sind, deren Erfüllung zeitlich nicht von der Eigenart der Verwaltung oder des Betriebes abhängig ist.

## § 51 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

### Nr. 1 Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). 2Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des Öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

#### Protokollerklärung:

*Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.*

### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

#### Nr. 2

1Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 3Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

### Zu Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

#### Nr. 3

- (1) 1Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. 2Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 3Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (2) 1Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 2Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

### Zu Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Nr. 4

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das 65. Lebensjahr vollendet hat.

## § 52 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Musikschullehrerin und Musikschullehrer an Musikschulen. 2Musikschulen sind Bildungseinrichtungen, die die Aufgabe haben, ihre Schüler an die Musik heranzuführen, ihre Begabungen frühzeitig zu erkennen, sie individuell zu fördern und bei entsprechender Begabung ihnen gegebenenfalls eine studienvorbereitende Ausbildung zu erteilen.

### Zu Abschnitt II Arbeitszeit

#### Nr. 2 Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

- (1) 1Vollbeschäftigt sind Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350 Unterrichtsminuten) beträgt. 2Ist die Dauer einer Unterrichtsstunde auf mehr oder weniger als 45 Minuten festgesetzt, tritt an die Stelle der 30 Unterrichtsstunden die entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1

*1Bei der Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden ist berücksichtigt worden, dass Musikschullehrer neben der Erteilung von Unterricht insbesondere folgende Aufgaben zu erledigen haben:*

- a. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Vorbereitungszeiten),
- b. Abhaltung von Sprechstunden,
- c. Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden,
- d. Teilnahme am Vorspiel der Schülerinnen und Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts stattfindet,
- e. Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen (z.B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnliche Veranstaltungen), die der Arbeitgeber, einer seiner wirtschaftlichen Träger oder ein Dritter, dessen wirtschaftlicher Träger der Arbeitgeber ist, durchführt,
- f. Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen,
- g. Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

2Durch Nebenabrede kann vereinbart werden, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern Aufgaben übertragen werden, die nicht durch diese Protokollerklärung erfasst sind. 3In der Vereinbarung kann ein Zeitausgleich durch Reduzierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Unterrichtszeiten getroffen werden. 4Satz 3 gilt entsprechend für Unterricht in den Grundfächern (z. B. musikalische Früherziehung, musikalische Grundausbildung, Singklassen). 5Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende kündbar.

- (2) Für die unter Nr. 1 fallenden Beschäftigten, die seit dem 28. Februar 1987 in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen, wird eine günstigere einzelvertragliche Regelung zur Arbeitszeit durch das Inkrafttreten dieser Regelung nicht berührt.

## Zu Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### Nr. 3 zu § 26 Erholungsurlaub

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sind verpflichtet, den Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs können sie während der unterrichtsfreien Zeit zur Arbeit herangezogen werden.

## § 53 Sonderregelungen für Beschäftigte als Schulhausmeister

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte als Schulhausmeister.

#### Nr. 2

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Anhangs 1 zu § 9 getroffen werden.

*Protokollerklärung:  
Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben, ungeachtet § 25 TVÜ-VKA, unberührt.*

## Zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### Nr. 3

- (1) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können abweichend von § 24 Abs. 6 Rahmenregelung zur Pauschalierung getroffen werden.
- (2) <sup>1</sup>Soweit sich die Arbeitszeit nicht nach Anhang 1 zu § 9 bestimmt, kann durch landesbezirklichen Tarifvertrag für Arbeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Beanspruchung der Räumlichkeiten für nichtschulische Zwecke ein Entgelt vereinbart werden. <sup>2</sup>Solange ein landesbezirklicher Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist, ist das Entgelt arbeitsvertraglich oder betrieblich zu regeln.
- (3) Bei der Festsetzung der Pauschale nach Absatz 1 kann ein geldwerter Vorteil aus der Gestellung einer Werkdienstwohnung berücksichtigt werden.

## § 54 Sonderregelungen für Beschäftigte beim Bau und Unterhaltung von Straßen

### Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte beim Bau und bei der Unterhaltung von Straßen der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung.

#### Nr. 2 Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -

<sup>1</sup>Durch landesbezirklichen Tarifvertrag sind abweichend von § 44 nähere Regelungen zur Ausgestaltung zu treffen.

*Protokollerklärung:  
Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben unberührt.*

## § 55 Sonderregelungen für Beschäftigte an Theatern und Bühnen

### zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) <sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten in Theatern und Bühnen, die nicht von § 1 Abs. 2 Buchst. n erfasst werden. <sup>2</sup>Unter diese Sonderregelung fallen Beschäftigte in der Verwaltung und Orchesterwarte, ferner Beschäftigte mit mechanischen, handwerklichen oder technischen Tätigkeiten, einschließlich Meisterinnen und Meister, insbesondere in den Bereichen
  - Licht-, Ton- und Bühnentechnik,
  - handwerkliche Bühnengestaltung (z. B. Dekorationsabteilung, Requisite),
  - Vorderhaus,
  - Garderobe,
  - Kostüm und Maske.
- (2) Unter diese Sonderregelungen fallen auch die folgenden Beschäftigten:
  - technische Oberinspektorin und Oberinspektor, Inspektorin und Inspektor, soweit nicht technische Leiterin oder Leiter,
  - Theater- und Kostümmalerin und Theater- und Kostümmaler,
  - Maskenbildnerin und Maskenbildner,
  - Kascheurin und Kascheur (Theaterplastikerin und Theaterplastiker),
  - Gewandmeisterin und Gewandmeister, es sei denn, sie sind überwiegend künstlerisch tätig.

#### Nr. 2 Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit -

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zur Dauer einer Spielzeit vereinbart werden.

### Nr. 3 Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Beschäftigte sind verpflichtet, an Abstechern und Gastspielreisen teilzunehmen.

#### Protokollerklärung:

Bei Abstechern und Gastspielreisen ist die Zeit einer aus betrieblichen Gründen angeordneten Mitfahrt auf dem Wagen, der Geräte oder Kulissen befördert, als Arbeitszeit zu bewerten.

## Zu Abschnitt II Arbeitszeit

### Nr. 4

- (1) 1Beschäftigte sind an Sonn- und Feiertagen ebenso zu Arbeitsleistungen verpflichtet wie an Werktagen. 2Zum Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen wird jede Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt. 3Dieser soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten, die eine Theaterbetriebszulage (Absatz 5) erhalten, kann um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.
- (3) Beschäftigte erhalten für jede Arbeitsstunde, um die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) nach Absatz 2 verlängert worden ist, 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle.
- (4) 1Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes betriebliches Bedürfnis besteht oder die besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes es erfordern. 2Für Überstunden ist neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a zu zahlen. 3Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1 findet Anwendung.
- (5) 1§ 8 Abs. 1 und § 8 Abs. 5 und 6 gelten nicht für Beschäftigte, die eine Theaterbetriebszulage nach einem landesbezirklichen Tarifvertrag erhalten. 2Landesbezirklich kann Abweichendes geregelt werden.

### Nr. 5

## Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld -

Die Abfindung bei Abstechern und Gastspielen kann im Rahmen des für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Reisekostenrechts landesbezirklich vereinbart werden.

## Zu Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### Nr. 6

Der Urlaub ist in der Regel während der Theaterferien zu gewähren und zu nehmen.

## Abschnitt IX – Übergangs- und Schlussvorschriften (VKA)

### § 56 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) 1Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können auf landesbezirklicher Ebene im Tarifgebiet West § 46 Nr. 2 Abs. 1, § 51 Nr. 2 und § 52 Nr. 2 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, frühestens erst zum 31. November 2005 schriftlich gesondert gekündigt werden.

## Anhang zu § 46 (Bund) Teilnahme an Manövern und Übungen

- (1) Nehmen Beschäftigte aus dringenden dienstlichen Gründen an Übungen im Sinne des § 46 Nr. 4 Abs. 4 teil, so gilt nachstehende Regelung:
  1. Die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten kann während der Teilnahme an der Übung abweichend geregelt werden.
  2. 1Die Beschäftigten erhalten für die Dauer ihrer Teilnahme als Abgeltung ihrer zusätzlichen Arbeitsleistung neben ihrem Tabellenentgelt und dem in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen einen täglichen Pauschbetrag in Höhe des Entgelts für fünf Überstunden. 2Dieser Pauschbetrag schließt das Entgelt für Überstunden, für Bereitschaftsdienst und die Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie die Zeitzuschläge nach § 7 Abs. 1 ein. 3Der Pauschbetrag wird auch für die Tage des Beginns und der Beendigung der Übung gezahlt, an denen die Beschäftigten mehr als acht Stunden von ihrem Beschäftigungsort bzw. von ihrem Wohnort abwesend sind. 4Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn Beschäftigte täglich an ihren Beschäftigungsort zurückkehren. 5Beschäftigte, die unter § 43 Abs. 2 fallen, erhalten den Pauschbetrag nicht. 6Auf Antrag kann den Beschäftigten, die Anspruch auf den Pauschbetrag haben, ganz oder teilweise Arbeitsbefreiung anstelle des Pauschbetrages gewährt werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse dies zulassen. 7Dabei tritt an die Stelle des Entgelts für eine Überstunde eine Stunde Arbeitsbefreiung sowie ein Betrag in Höhe des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a.
  3. 1Die Beschäftigten erhalten während der Übung unentgeltliche Gemeinschaftsverpflegung und unentgeltliche amtliche Unterkunft. 2Nehmen die Beschäftigten die Gemeinschaftsverpflegung oder die amtliche Unterkunft nicht in Anspruch, so erhalten sie dafür keine Entschädigung. 3Kann in Einzelfällen die Gemeinschaftsverpflegung aus Übungsgründen nicht gewährt werden, so erhalten die Beschäftigten Ersatz nach den für die Beamtinnen/Beamten jeweils geltenden Bestimmungen. 4Den Beschäftigten ist, soweit erforderlich, vom Arbeitgeber Schutzkleidung gegen Witterungseinflüsse unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. 5Die Beschäftigten sind verpflichtet, diese zu tragen. 6§ 44 gilt nicht.
  4. 1Bei Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankung oder Arbeitsunfall während der Übung werden der Pauschbetrag und die Pauschalentschädigung nach den Nummern 2 und 3 bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens

jedoch bis zu den in Satz 2 genannten Zeitpunkten, gezahlt. 2Die Teilnahme von erkrankten Beschäftigten an der Übung endet mit der Rückkehr an den Beschäftigungsort bzw. an den Wohnort oder mit Ablauf des Tages der Einweisung in ein außerhalb des Beschäftigungsortes des Wohnortes gelegenes Krankenhaus. 3Für die Beendigung der Übung folgende Zeit des Krankenhausaufenthaltes bei Abwesenheit von dienstlichem Wohnsitz bzw. Wohnort sowie für die anschließende Rückreise haben die Beschäftigten Anspruch auf Reisekostenerstattung. 4Auf die Fristen für die Bezugsdauer des Tagegeldes und des Übernachtungsgeldes bzw. für das Einsetzen der Beschäftigungsvergütung wird die Zeit ab Beginn der Übung der Beschäftigten mitgerechnet. 5Hierbei wird die Teilnahme an der Übung – ohne Rücksicht darauf, ob der tatsächliche Aufenthaltsort der Beschäftigten ständig gleich geblieben ist oder ob er gewechselt hat – insgesamt als „Aufenthalt an ein und demselben auswärtigen Beschäftigungsort“ gerechnet.

5. 1Wird den Beschäftigten Arbeitsbefreiung nach § 29 gewährt, so sind ihnen die Reisekosten für die Rückreise zum Dienort nach den Reisekostenvorschriften zu erstatten. 2Die Zahlung des Pauschbetrages nach Nummer 2 und der Pauschalentschädigung nach Nummer 3 endet mit Ablauf des Tages, an dem die Rückreise angetreten wird. 3Wird für den Rückreisetag ein volles Tagegeld gewährt, so entfällt die Pauschalentschädigung nach Nummer 3.
- (2) Diese Anlage gilt nicht für die Beschäftigten, für die § 46 Kapitel II - Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung -, § 47 Kapitel II - Besondere Bestimmungen für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes - und Kapitel III Besondere Bestimmungen für Besatzungen der seegehenden Schiffe des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie anwendbar ist.

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die Bundesrepublik Deutschland:  
Der Bundesminister des Innern

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender

#### Niederschriftserklärung

Zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 46 Nr. 4:

Die Tarifvertragsparteien (VKA und dbb tarifunion) verpflichten sich, bei Anhebung der Altersgrenze für das Ausscheiden vergleichbarer Beamtinnen und Beamter und bei einem Wegfall der Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit vor dem 31. Dezember 2009 in Gespräche über die sich dadurch ergebende Situation einzutreten.

## Anlage C (Bund)

### Bereitschaftsdienstentgelte

A: Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1a/BAT richtet

Vergütungsgruppe	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
Vergr. I	30,20 Euro	26,88 Euro
Vergr. Ia	27,68 Euro	24,63 Euro
Vergr. Ib	25,46 Euro	22,67 Euro
Vergr. IIa	23,32 Euro	20,75 Euro
Vergr. III	21,06 Euro	18,73 Euro
Vergr. IVa	19,38 Euro	17,24 Euro
Vergr. IVb	17,84 Euro	15,87 Euro
Vergr. Va/b	17,20 Euro	15,30 Euro
Vergr. Vc	16,36 Euro	14,56 Euro
Vergr. VIb	15,19 Euro	13,51 Euro
Vergr. VII	14,25 Euro	12,69 Euro
Vergr. VIII	13,39 Euro	11,91 Euro
Vergr. IXa	12,89 Euro	11,48 Euro
Vergr. IXb	12,65 Euro	11,26 Euro
Vergr. X	12,01 Euro	10,69 Euro

B: Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1b/BAT richtet

Vergütungsgruppe	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
Kr. XIII	25,07 Euro	23,18 Euro
Kr. XII	23,10 Euro	21,37 Euro
Kr. XI	21,79 Euro	20,16 Euro
Kr. X	20,49 Euro	18,95 Euro
Kr. IX	19,29 Euro	17,84 Euro
Kr. VIII	18,95 Euro	17,53 Euro
Kr. VII	17,88 Euro	16,54 Euro
Kr. VI	17,34 Euro	16,04 Euro
Kr. Va	16,70 Euro	15,45 Euro
Kr. V	16,25 Euro	15,04 Euro
Kr. IV	15,44 Euro	14,28 Euro
Kr. III	14,64 Euro	13,54 Euro
Kr. II	13,93 Euro	12,89 Euro
Kr. I	13,30 Euro	12,30 Euro

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) – vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und  
der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 40 Geltungsbereich

- (1) Dieser Besondere Teil gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, wenn sie in
  - a) Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
  - b) medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z. B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten),
  - c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, oder in
  - d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, beschäftigt sind.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

*Protokollerklärung zu Absatz 1:*

*Auf Lehrkräfte findet § 51 Besonderer Teil Verwaltung Anwendung.*

*Niederschriftserklärung zu Absatz 1:*

*Unter Buchstabe c fallen auch Kureinrichtungen und Kurheime.*

## § 41 Besondere Regelung zum Geltungsbereich TVöD

- 1§ 1 Abs. 2 Buchst. b findet auf
- (a) Ärztinnen und Ärzte als ständige Vertreterin/Vertreter der/ des leitenden Ärztin/Arztes,
  - (b) Ärztinnen und Ärzte, die einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens 10 Mitarbeiter/-innen leiten oder
  - (c) Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens 5 Ärzte unterstellt sind, sowie

- (d) ständige Vertreterinnen und Vertreter von leitenden Zahnärztinnen und Zahnärzten mit 5 unterstellten Zahnärztinnen und Zahnärzten  
keine Anwendung. 2Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.

## § 42 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

- (1) 1Zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. 2Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.
- (2) 1Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. 2Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 15,41 Euro. 3Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 14 Stufe 3 (Ärztinnen/Ärzte)

*Protokollerklärungen zu Absatz 2:*

*1. Eine Ärztin/ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.*

*2. Eine Ärztin/ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.*

*3. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin/des Arztes vorliegt, ist die Ärztin/der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.*

*4. 1Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin/dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zuste-*

hen. 2Die Ärztin/der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

- (3) 1Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

### § 43 Nebentätigkeit von Ärztinnen und Ärzten

Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen.

### § 44 Zu § 5 Qualifizierung – Ärztinnen/Ärzte

- (1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
- (2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
- (3) 1Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. 2Die Regelungen des „Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. 3Absatz 2 bleibt unberührt.

### § 45 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) 1Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. 2Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) 1Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,  
b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und  
c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes  
auf Grund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. 2Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zu Stande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.  
3Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. 4Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

*Niederschriftserklärung zu § 45 Abs. 3 Satz 2:*

*Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.*

- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.
- (5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 ist die landesbezirkliche Ebene der Tarifvertragsparteien zu informieren.
- (7) 1In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. 2Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder auf Grund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) 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).
- (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.
- (10) 1Für Beschäftigte gemäß § 40 Abs. 1 Buchst. d gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. 2Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).
- (11) Für die Ärztinnen und die Ärzte in Einrichtungen nach Absatz 10 gelten die Absätze 1 bis 9 ohne Einschränkungen.



## § 46 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) <sup>1</sup>Für die Beschäftigten gemäß § 45 Abs. 10 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (4) <sup>1</sup>Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich für übergeleitete Beschäftigte auf der Basis ihrer Eingruppierung am 30. September 2005, für nach dem 30. September 2005 eingestellte Beschäftigte und in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit nach der Vergütungs- bzw. Lohngruppe, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung bzw. der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte, nach der Anlage C. <sup>2</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.
- (5) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach § 10 Abs. 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.

## § 47 Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsregelung

<sup>1</sup>Die §§ 45 und 46 können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder

weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden. <sup>2</sup>Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

## § 48 Wechselschichtarbeit

- (1) Abweichend von § 6 Abs. 1 Satz 2 werden die gesetzlichen Pausen bei Wechselschichtarbeit nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) Abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 ist Wechselschichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

## § 49 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 und in Ergänzung zu Absatz 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gem. § 10 Abs. 3 zulässig. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt und wenn sie
- Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- <sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## § 50 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Die Zeitzuschläge betragen für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1 in Krankenhäusern abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und f für

- |   |           |
|---|-----------|
| a) Nachtarbeit                            | 1,28 Euro |
| b) Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, | 0,64 Euro |

## § 51

### Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte

- (1) Ärztinnen und Ärzte sind mit folgender besonderer Stufenzuordnung wie folgt eingruppiert:
    - a) Entgeltgruppe 14 Stufe 1:  
Ärztinnen und Ärzte ohne Berufserfahrung mit entsprechender Tätigkeit
    - b) Entgeltgruppe 14 Stufe 2:  
Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit nach einjähriger Berufserfahrung
    - c) Entgeltgruppe 14 Stufe 3\*:  
Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit
    - d) Entgeltgruppe 14 Stufe 4\*\*:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit
    - e) Entgeltgruppe 15 Stufe 5:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach neunjähriger entsprechender Tätigkeit
    - f) Entgeltgruppe 15 Stufe 6\*\*\*:  
Fachärztinnen und Fachärzte nach dreizehnjähriger entsprechender Tätigkeit
- 2§§ 16 und 17 bleiben unberührt.

\* Tabellenwert entspricht Entgeltgruppe 14 Stufe 4

\*\* Tabellenwert entspricht Entgeltgruppe 14 Stufe 5

\*\*\* Die Stufe 6 der Entgeltgruppe 15 weist einen besonderen Tabellenwert gemäß Anlage A und B TVöD-VKA aus.

- (2) Ärztinnen und Ärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage von monatlich 350 Euro.
- (3) Ärztinnen und Ärzte, die auf Grund ausdrücklicher Anordnung innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs einen selbständigen Funktionsbereich mit mindestens zehn Beschäftigten leiten, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 250 Euro.
- (4) Ärztinnen und Ärzte, denen auf Grund ausdrücklicher Anordnung mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 250 Euro.
- (5) Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2 bis 4 sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion.

Niederschriftserklärung zu § 51 Absatz 5

Für die in Absatz 5 genannten Beschäftigten gelten die Regelungen des Allgemeinen Teils sowie die entsprechenden Regelungen des TVÜ-VKA.

- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden auf Zahnärztinnen/Zahnärzte, Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte keine Anwendung.

Protokollerklärungen zu § 51

1. Ständige Vertreterinnen/Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/ Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.

2. Ist die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte abhängig, gilt Folgendes: a) Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. b) Bei der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte mit, die in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu demselben Arbeitgeber (Dienstherrn) stehen oder im

Krankenhaus von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber (Dienstherrn) zur Krankenversorgung eingesetzt werden. c) Teilbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

3. Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z. B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung

## § 52

### Erholungsurlaub

1Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. 2Die Sonderregelung für Lehrkräfte bleibt unberührt.

## § 53

### Zusatzurlaub

1Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. 2Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. 3§ 27 Abs. 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Erholungsurlaub und Zusatzurlaub insgesamt im Kalenderjahr 35 Tage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. 4§ 27 Abs. 5 findet Anwendung.

## § 54

### In-Kraft-Treten, Laufzeit

1Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009. § 47 bleibt unberührt.

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die  
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die  
dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Sparkassen - (BT-S) – vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und  
der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 40 Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Sparkassen. <sup>2</sup>Er bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Tarifvertrag für die Sparte Sparkassen (TV-S).
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

## § 41 Grundsätze für leistungs- und erfolgsorientierte variable Entgelte für Beschäftigte der Sparkassen

- (1) <sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung (befristet, unter Ausschluss der Nachwirkung) können individuelle und/oder teambezogene leistungs- und/oder erfolgsorientierte Prämien und/oder Zulagen als betriebliche Systeme eingeführt werden. <sup>2</sup>Bemessungsmethoden sind die Zielvereinbarung (§ 42) und die systematische Leistungsbewertung (§ 43).
- (2) Bei der Entwicklung, Einführung und dem Controlling der betrieblichen Systeme (Kriterien und Verfahren einschl. Weiterentwicklung/Plausibilitätsprüfung) nach Absatz 1 und § 44 wirkt ein Gemeinsamer Ausschuss mit, dessen Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat aus dem Betrieb benannt werden.
- (3) <sup>1</sup>Der Gemeinsame Ausschuss ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Gemeinsamen Ausschusses darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll. <sup>3</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

## § 42 Zielvereinbarung

- (1) <sup>1</sup>In Zielvereinbarungen legen Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam für einen bestimmten Zeitraum die anzustrebenden Ergebnisse fest, welche insbesondere mit Leistungsprämien honoriert werden. <sup>2</sup>Pro Zielvereinbarungszeitraum sollten mehrere Ziele vereinbart werden. <sup>3</sup>Quantitative und qualitative Ziele sind möglich. <sup>4</sup>Sie können unterschiedlich gewichtet werden. <sup>5</sup>Für einzelne Ziele können Zielerreichungsstufen festgelegt werden. <sup>6</sup>Die Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. <sup>7</sup>Die Erfüllung der Ziele muss in der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit möglich sein.
- (2) Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Zielvereinbarung einvernehmlich dann möglich, wenn sich maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben.
- (3) <sup>1</sup>Die jeweilige Zielerreichung wird auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt und auf Wunsch den Beschäftigten erläutert. <sup>2</sup>Die Feststellung, dass Ziele nicht erreicht wurden, darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. <sup>3</sup>Umgekehrt schließt die Teilnahme an einer Zielvereinbarung arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht aus.

## § 43 Systematische Leistungsbewertung

- (1) Die Leistungsbewertung knüpft im Rahmen eines Systems an konkreten Tatsachen und Verhaltensweisen an; sie begründet insbesondere Leistungszulagen.
- (2) <sup>1</sup>Bewertungskriterien (z. B. Arbeitsquantität, Arbeitsqualität, Kundenorientierung, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren ggf. unterschiedlich gewichtete Abstufung werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Es können nur Kriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz relevant und von der/dem Beschäftigten beeinflussbar sind. <sup>3</sup>Die Leistungsbewertung nimmt die zuständige Führungskraft vor. <sup>4</sup>Der Bewertungsentwurf wird mit der/dem Beschäftigten besprochen und von der Führungskraft begründet und entschieden.

#### Niederschriftserklärung:

Regelbeurteilungen sind für die Feststellung von Leistungszulagen ausgeschlossen.

## § 44 Sparkassensonderzahlung

- (1) 1Bankspezifisch Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung (SSZ). 2Sie besteht aus einem garantierten und einem variablen Anteil. 3Der garantierte Anteil in Höhe eines Monatstabellenentgelts steht jedem Beschäftigten zu. 4Der variable Anteil ist individuell-leistungsbezogen und unternehmererfolgsbezogen. 5Er bestimmt sich nach den Absätzen 3 und 4. 6Alle ausbezahlten Anteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 7Voraussetzung für die SSZ ist, dass der Beschäftigte am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht. 8Die SSZ vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 26) haben. 9Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
  1. für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,
  2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (2) Das Monatstabellenentgelt gemäß Absatz 1 Satz 3 ist das Entgelt des Beschäftigten für den Monat Oktober, das sich auf Grund der individuell für diesen Monat vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt.
- (3) 1Der individuell-leistungsbezogene Teil des variablen Anteils der SSZ bestimmt sich wie folgt:
  - 2Für jeden Beschäftigten wird jährlich ein Betrag in Höhe eines halben Monatstabellenentgelts (Absatz 2) in ein Leistungsbudget eingestellt. 3Die jährliche Ausschüttung des Leistungsbudgets an die Beschäftigten erfolgt in Form von Leistungszulagen und/oder Leistungsprämien auf der Grundlage individueller und/oder teambezogener Leistungskriterien. 4Bemessungsmethode für Leistungszulagen ist die systematische Leistungsbewertung (§ 43) und für Leistungsprämien die Zielvereinbarung (§ 42). 5Es ist sicherzustellen, dass das jeweilige Auszahlungsvolumen den beteiligten Beschäftigten nach einem ratierten auf alle anzuwendenden Maßstab zugeordnet wird. 6Bei teilweiser Zielerreichung können Teilzahlungen erfolgen, wenn es die Zielvereinbarung vorsieht. 7Die vollständige Ausschüttung des Gesamtbudgets ist zu gewährleisten. 8Die weiteren Einzelheiten werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. 9Bis zu dem Abschluss und der Anwendung der Dienstvereinbarung werden 25 v. H. eines Monatstabellenentgelts gezahlt.

#### Niederschriftserklärungen zu § 44 Abs. 3:

1. Wann immer praktikierbar und zweckmäßig, sind Zielvereinbarungen

abzuschließen. Ansonsten werden systematische Leistungsbewertungen durchgeführt. Mischformen sind möglich.

2. Bei noch ausstehender Dienstvereinbarung werden die vorerst nicht auszuzahlenden 25 v.H. eines Monatstabellenentgelts gestundet.

- (4) 1Der unternehmererfolgsbezogene Teil des variablen Anteils der SSZ bestimmt sich wie folgt:
  - 2Für jeden Beschäftigten wird jährlich ein Betrag in Höhe eines halben Monatstabellenentgelts (Absatz 2) in ein Unternehmenerfolgsbudget eingestellt. 3Die Höhe des Ausschüttungsvolumens bestimmt sich nach der Erreichung von institutsindividuellen Geschäftszielen der Sparkasse. 4Die Definition der Geschäftsziele erfolgt vor Beginn des Kalenderjahres durch den Arbeitgeber im Rahmen der Unternehmensplanung. 5Die für den unternehmererfolgsabhängigen Anteil relevanten Ziele müssen den definierten Geschäftszielen entsprechen. 6Die weiteren Einzelheiten, insbesondere der/ ein Katalog relevanter Ziele und Kriterien für die Geschäftszielerreichung und die Fälligkeit (in der Regel im Monat nach der Schlussbesprechung), werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. 7Bei Zielerreichung ist jeder/m Beschäftigten das halbe Monatstabellenentgelt auszuzahlen. 8Eine teilweise Zielerreichung kann nach den Maßgaben der Dienstvereinbarung zur anteiligen Ausschüttung führen. 9Zielübererfüllungen können zu einer höheren Ausschüttung führen. 10Kommt bis zum Ende des zu bewertenden Kalenderjahres keine Einigung über die Dienstvereinbarung zu Stande, besteht abweichend von Satz 2 nur Anspruch auf 25 v. H. eines Monatstabellenentgelts; der restliche Anteil verfällt.

#### Niederschriftserklärung zu § 44 Abs. 4:

1Zeichnet sich ab, dass keine Dienstvereinbarung zu dem unternehmererfolgsbezogenen Teil der SSZ zu Stande kommt, wird auf Antrag einer Betriebspartei der Gemeinsame Ausschuss um jeweils einen Vertreter der Landesbezirkstarifvertragsparteien ergänzt. 2Der ergänzte Gemeinsame Ausschuss unterbreitet den für die Vereinbarung zuständigen Betriebsparteien einen Konsensvorschlag spätestens bis zum 30. Juni.

- (5) Der garantierte Anteil der SSZ wird mit dem Entgelt des Monats November, der variable Anteil gemäß Absatz 3 spätestens mit dem Entgelt für den Monat April des folgenden Kalenderjahres ausgezahlt.
- (6) Im Übergangsjahr - in der Regel im Jahr 2006 - ist sicherzustellen, dass durch Abschlagszahlung auf die nach Absatz 1 Sätze 2 bis 4 zustehenden Anteile der SSZ 1,75 Monatstabellenentgelte (= 87,5 v.H. der SSZ) zur Ausschüttung kommen; die Einzelheiten werden in der Dienstvereinbarung geregelt.
- (7) Die Beschäftigten haben keinen tarifvertraglichen Anspruch auf weitere Jahressonder- bzw. mantelrechtliche Einmalzahlungen.

#### Protokollerklärungen zu § 44 Abs. 1:

1. Bankspezifisch Beschäftigte im Sinne von § 44 Abs. 1 Satz 1 sind Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1. Die übrigen Beschäftigten haben Anspruch auf den garantierten Anteil der SSZ gemäß Absatz 1 Sätze 2 und 3; eigene leistungsdifferenzierende Systeme für diese Beschäftigten sind nicht ausgeschlossen.

2. Der variable Anteil der SSZ wird abhängig von der Ausweitung der Leistungsbezahlung im Allgemeinen TVöD wie folgt wachsen (Grundlage: 14 Monatstabellenentgelte pro Jahr): a) Solange bis der Zuwachs der Variabilität in der SSZ 1,36 v.H. (= 8,5 v.H. insgesamt) nicht erreicht, wird dieser dem individuell-leistungsbezogenen Anteil der SSZ zugeschlagen. b) Hat der Zuwachs 1,36 v.H. erreicht, werden darüber hinausgehende Zuwächse jeweils zur Hälfte dem garantierten Anteil und zur Hälfte dem variablen Anteil zugeordnet (individuell-leistungsbezogen, unternehmererfolgsbe-

zogen). c) Eine ggf. andere Verteilung der Anteile bleibt späteren Tarifverhandlungen vorbehalten.

3. Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die SSZ auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Fall tritt an die Stelle des Bemessungsmonats Oktober der letzte Kalendermonat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Protokollerklärung zu § 41 Abs. 1 Satz 1, § 43 Abs. 2, § 44 Abs. 3 Satz 8, § 44 Abs. 4 Satz 6, § 47 Abs. 2 Satz 2:

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung setzt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien ohne Entscheidung der Einigungsstelle voraus.

Niederschriftserklärungen zu § 44:

1. 1Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass es aus Anlass der Einführung dieser neuen Regelungen nicht zu einer Verrechnung von bestehenden Hausregelungen kommt. 2Sie erheben keine Bedenken gegen eine Volumen erhöhende Einbeziehung in die SSZ gemäß den Absätzen 3 und 4.

2. Die Vereinbarung der SSZ dient nicht zur Einsparung von Personalkosten.

3. Um insbesondere eine ausreichende Einführungs- oder Übergangsphase für die SSZ zu ermöglichen, können - das Einvernehmen der Betriebsparteien vorausgesetzt - die betrieblichen Systeme auch eine undifferenzierte Verteilung der variablen Entgeltbestandteile vorsehen.

## § 45 Beschäftigte der Entgeltgruppe 15

Mit Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 können einzelarbeitsvertraglich vom Tarifrecht abweichende Regelungen zum Entgelt und zur Arbeitszeit getroffen werden.

## § 46 Bankgeheimnis, Schweigepflicht

1Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet worden ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. 2Der Beschäftigte hat das Bankgeheimnis auch dann zu wahren, wenn dies nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet ist.

Niederschriftserklärung zu Beihilfen in Krankheitsfällen:

Der TVöD bzw. der TV-S greift in bei dem Arbeitgeber geltende Bestimmungen nicht ein, wenn Beschäftigte vor der Überleitung Beihilfe in Krankheitsfällen wie Beamte erhalten hätten.

## § 47 Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Sparkassen, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden kann. 2Das Angebot kann durch einvernehmliche Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. 3Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
  - d) die Einarbeitung bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag und evtl. Rückzahlungspflichten bei vorzeitigem Ausscheiden werden in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. 3Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag des Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (6) 1Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. 2Absatz 5 Sätze 2 bis 4 bleiben unberührt.

- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## § 48 Entgelt für Auszubildende

Die unter den Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) vom 13. September 2005 fallenden Auszubildenden der Sparkassen erhalten im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr das nach dem TVAöD maßgebende Ausbildungsentgelt für das zweite, dritte bzw. vierte Ausbildungsjahr.

## § 49 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 40 Euro. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate

gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Absatz 1 gilt auch für die Auszubildenden der Sparkassen.

(1) 1Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann § 49 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007, schriftlich gekündigt werden.

## § 50 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Flughäfen - (BT-F) – vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und  
der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 40 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Verkehrsflughäfen. 2Er bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Tarifvertrag für die Sparte Flughäfen (TV-F).
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

## § 41 Wechselschichtarbeit

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass abweichend von

- a) § 6 Abs. 1 Satz 2 die gesetzlichen Pausen bei Wechselschichtarbeit nicht in die Arbeitszeit einzurechnen sind und
- b) § 7 Abs. 1 Satz 1 Wechselschichtarbeit erst dann vorliegt, wenn die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

## § 42 Rampendienst

- (1) Beschäftigten im Rampendienst wird für je sechs Arbeitstage ein freier Arbeitstag gewährt. 2Im Jahresdurchschnitt soll mindestens jeder dritte freie Tag auf einen Sonntag fallen.
- (2) Als freier Tag gilt in der Regel eine arbeitsfreie Zeit von 36 Stunden. 2Diese kann in Ausnahmefällen auf 32 Stunden verringert werden, wenn die Betriebsverhältnisse es erfordern. Werden zwei zusammenhängende freie Tage gewährt, gilt in der Regel eine arbeitsfreie Zeit von 60 Stunden, die in Ausnahmefällen auf 56 Stunden verringert werden kann, als zwei freie Tage. 3Für weitere freie Tage erhöhen sich die Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag.
- (3) Die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 werden pauschal mit einem Zuschlag von 12 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils

des monatlichen Entgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Entgelttabelle abgegolten.

## § 43 Feuerwehr- und Sanitätspersonal

- (1) Für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal wird - unter Einbeziehung der Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 - das monatliche Entgelt landesbezirklich oder betrieblich geregelt.
- (2) Wenn das Feuerwehr- und Sanitätspersonal in Ausnahmefällen aus der zusammenhängenden Ruhezeit zur Arbeit gerufen wird, ist diese - einschließlich etwaiger Zeitzuschläge - neben dem Tabellenentgelt besonders zu vergüten.

## § 44 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender

# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Entsorgung - (BT-E) – vom 13. September 2005

Zwischen  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
– vertreten durch den Vorstand –

einerseits

und  
der dbb tarifunion  
– vertreten durch den Vorstand –

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 40 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Entsorgungsbetriebe, unabhängig von deren Rechtsform. Er bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Tarifvertrag für die Sparte Entsorgung (TV-E).
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil.

## § 41 Tägliche Rahmenzeit

Die tägliche Rahmenzeit kann auf bis zu 12 Stunden in der Zeitspanne von 6 bis 22 Uhr vereinbart werden.

## § 42 Öffnungsregelung zu § 14 TzBfG

- (1) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich.
- (2) Die Befristung nach Absatz 1 über die Dauer von zwei Jahren hinaus bedarf der vorherigen Zustimmung des Personalrats/ Betriebsrats.
- (3) Die Befristung nach Absatz 1 über die Dauer von zwei Jahren hinaus ist unzulässig, wenn mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mehr als 40 v.H. der bei dem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnisse ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes abgeschlossen wären.
- (4) Soweit von der Befristung nach Absatz 1 über die Dauer von zwei Jahren hinaus Gebrauch gemacht wird, ist die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen/Leiharbeitern nicht zulässig. In begründeten Einzelfällen kann mit Zu-

stimmung des Personalrats/Betriebsrats von Satz 1 abgewichen werden.

- (5) Beschäftigte, mit denen eine Befristung nach Absatz 1 über die Dauer von zwei Jahren hinaus vereinbart ist, sind nach Ablauf der vereinbarten Zeit in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer zu übernehmen, sofern im Falle des Ausscheidens dieser Beschäftigten für den betreffenden Funktionsbereich ein befristetes Arbeitsverhältnis mit anderen Beschäftigten begründet würde.
- (6) Beim Abschluss von nach Absatz 1 befristeten Arbeitsverträgen über die Dauer von zwei Jahren hinaus sind Auszubildende, die bei demselben Arbeitgeber ausgebildet worden sind, nach erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig zu berücksichtigen.

## § 43 Betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz

- (1) Arbeiten in der Abfall- und Entsorgungswirtschaft verpflichten Arbeitgeber und Beschäftigte in besonders hohem Maße zur Einhaltung aller einschlägigen Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften.
- (2) Es ist ein sicherheitsgerechter Arbeitsplatz und eine Arbeitsumgebung zur Verfügung zu stellen, die eine Gefährdung nach Möglichkeit ausschließt, wobei gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über menschenrechtliche Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden.
- (3) Neben den allgemeinen Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, den Rechten und Pflichten, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen sowie dem Arbeitssicherheitsgesetz ergeben, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass
  1. die Beschäftigten mindestens im Turnus von einem Jahr über die zu beachtenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften unterrichtet werden sowie bei Einführung neuer Arbeitsverfahren und neuer Arbeitsstoffe bzw. vor der Arbeitsaufnahme an einem neuen Arbeitsplatz. Bei Bedarf sind Unterweisungen öfter durchzuführen. Beschäftigte, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, müssen in einer ih-



- nen verständlichen Sprache unterwiesen werden. Dieses kann auch in schriftlicher Form in der jeweiligen Landessprache erfolgen,
2. die für die Beschäftigten und die Ausführung der Arbeiten erforderlichen Schutzausrüstungen, Werkzeuge, Maschinen und Fahrzeuge im betriebssicheren Zustand zur Verfügung gestellt werden,
  3. Arbeits- und Schutzkleidung den Witterungsbedingungen entsprechend zur Verfügung gestellt, gereinigt und in Stand gesetzt wird.
- (4) 1Die Beschäftigten sind verpflichtet, die sicherheitstechnischen Vorschriften und die turnusmäßigen betrieblichen Belehrungen zu beachten. 2Sie sind ferner dazu verpflichtet, die ihnen vom Betrieb gestellten Schutzausrüstungen, Werkzeuge, Maschinen und Fahrzeuge zur Herstellung der Arbeitssicherheit zu verwenden und sich vor dem Einsatz von dem ordnungsgemäßen Zustand zu überzeugen. 3Weitergehende Arbeitsschutzvorschriften der jeweiligen Arbeitgeber sind vorrangig einzuhalten.
- (5) Beschäftigte, die sich über die Arbeitssicherheit zur Ausführung eines bestimmten Auftrages nicht ausreichend belehrt fühlen, haben das Recht und die Pflicht, dies dem betrieblich Verantwortlichen vor der Arbeitsaufnahme zu melden.
- (6) In den Betriebsstätten und festen Baustellen haben die allgemeinen und für die jeweilige Arbeit speziellen Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherungsträger den Beschäftigten während der Arbeitszeit zugänglich zu sein.
- (7) Näheres soll durch Bezirks-/Dienstvereinbarung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz geregelt werden.
- (3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
  - d) die Einarbeitung bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- 2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag und eventuelle Rückzahlungspflichten bei vorzeitigem Ausscheiden werden in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. 3Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag des Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) 1Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. 2Absatz 5 Sätze 2 bis 4 bleiben unberührt.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht werden kann.

## § 44 Erfolgsbeteiligung

1Die Beschäftigten können an einem auf ihrer Mehrleistung beruhenden Betriebsergebnis im Abrechnungszeitraum beteiligt werden. 2Qualität und Menge der erbrachten Mehrleistung sind nachzuweisen. 3Die Kriterien für diese Erfolgsbeteiligung und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. 4Die Erfolgsbeteiligung ist nicht zusatzverpflichtig.

## § 45 Qualifizierung

- (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.
- (2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden kann. 2Das Angebot kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. 3Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

## § 46 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung am 1. Oktober 2005 in Kraft. 2Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

Berlin/Köln, den 13. September 2005

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:  
Der Vorstand

Für die dbb tarifunion:  
1. Vorsitzender