TVöD

und andere Tarifverträge
für den Dienstleistungsbereich Flughäfen

10. Auflage, 2025

VKA
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

TVöD und andere Tarifverträge

für den Dienstleistungsbereich Flughäfen

1.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Allgemeiner Teil - (AT)

vom 13. September 2005

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 6. April 2025)

2.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Flughäfen - (BT-F) -

vom 7. Februar 2006

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 25. Oktober 2020)

3.
Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA)

4.
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

vom 13. September 2005

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 21 vom 6. April 2025)

5.
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)

vom 25. Oktober 2020

6.
Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL)

Beschluss der Mitgliederversammlung der VKA vom 10. November 2023

7.
Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD)

vom 15. Februar 2024

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. April 2025)

8.
Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD)

vom 15. Februar 2024

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. April 2025)

9.
Tarifvertrag für die Überleitung bisheriger Arbeitsbedingungen in den Bodenabfertigungsdiensten an deutschen Verkehrsflughäfen (ÜTV BVD)

vom 15. Februar 2024

10.
Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV bAV BVD)

vom 9. Dezember 2024

11.
Tarifvertrag über eine Sonderzahlung 2025 und 2026 für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD)

vom 25. April 2025

10. Auflage, 2025

Wichtige Vorbemerkungen

Die durchgeschriebenen Fassungen des TVöD treten zum 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Bis zum 31. Dezember 2025 enthalten im Bereich der VKA die durchgeschriebenen Fassungen zum TVöD die Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.).

Ab dem 1. Januar 2026 bilden im Bereich der VKA der TVöD – Allgemeiner Teil – und der jeweilige Besondere Teil Verwaltung (BT-V), Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) im Zusammenhang für den jeweiligen Dienstleistungsbereich das Tarifrecht für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.).

In dieser Broschüre sind zur Erleichterung der Arbeit in der AT-BT-Systematik im Text des TVöD – Allgemeiner Teil – diejenigen Stellen mit einem grau unterlegten Kasten kenntlich gemacht, an denen (auch) die Regelungen im jeweiligen Besonderen Teil zu berücksichtigten sind. In den grau unterlegten Kästen sind die jeweiligen Fundstellen im Besonderen Teil ausgewiesen.

Zudem befindet sich im Anschluss an den Besonderen Teil eine Übersicht der Regelungen des Besonderen Teils, die bei der Bearbeitung der jeweiligen Regelungen im TVöD – Allgemeiner Teil – zu beachten sind.

Inhaltsverzeichnis

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Allgemeiner Teil - (AT) 15

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften 19

§ 1 Geltungsbereich 19
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 19
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen 20
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 21
§ 5 Qualifizierung 21

Abschnitt II Arbeitszeit 23

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 23
§ 7 Sonderformen der Arbeit 25
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 26
§ 9 Bereitschaftszeiten 28
§ 10 Arbeitszeitkonto 29
§ 11 Teilzeitbeschäftigung 31

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen 32

§ 12 (Bund) Eingruppierung [hier nicht abgedruckt] 32
§ 12 (VKA) Eingruppierung 32
§ 13 (Bund) Eingruppierung in besonderen Fällen [hier nicht abgedruckt] 33
§ 13 (VKA) Eingruppierung in besonderen Fällen 33
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 33
§ 15 Tabellenentgelt 34
§ 16 (Bund) Stufen der Entgelttabelle [hier nicht abgedruckt] 34
§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle 34
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 35
§ 18 (Bund) Leistungsentgelt [hier nicht abgedruckt] 37
§ 18 (VKA) Leistungsentgelt 37
§ 18a Alternatives Entgeltanreiz-System 41
§ 19 Erschwerniszuschläge 41
§ 20 (Bund) Jahressonderzahlung [hier nicht abgedruckt] 42
§ 20 (VKA) Jahressonderzahlung 42
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 43
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall 44
§ 23 Besondere Zahlungen 45
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 46
§ 25 Betriebliche Altersversorgung 47

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung 48

§ 26 Erholungsurlaub 48
§ 27 Zusatzurlaub 49
§ 28 Sonderurlaub 50
§ 29 Arbeitsbefreiung 50
§ 29a (Bund) Zeit-statt-Geld-Wahlmodell [hier nicht abgedruckt] 52
§ 29a (VKA) Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung 52

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 54

§ 30 Befristete Arbeitsverträge 54
§ 31 Führung auf Probe 55
§ 32 Führung auf Zeit 55
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 56
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 57
§ 35 Zeugnis 58

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften..... 59

§ 36 (VKA) Anwendung weiterer Tarifverträge 59
§ 37 Ausschlussfrist 59
§ 38 Begriffsbestimmungen 59
§ 38a (Bund) Übergangsvorschriften [hier nicht abgedruckt] 60
§ 38a (VKA) Übergangsvorschriften 60
§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit 61

Anhang zu § 6 (VKA)..... 63

Anhang zu § 9 64

Anlage A (Bund) [hier nicht abgedruckt]..... 66

Anlage A..... 67

Niederschriftserklärungen 70

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
- Besonderer Teil Flughäfen - (BT-F) - 75

§ 40 Geltungsbereich 77
§ 41 Wechselschichtarbeit 77
§ 42 Rampendienst 77
§ 43 Feuerwehr- und Sanitätspersonal 77
§ 44 Reise- und Umzugskosten 78
§ 45 In-Kraft-Treten, Laufzeit 78

Anlage G zu § 43 Abs. 3 TVöD - BT-F 79

Präambel 79
§ 1 Geltungsbereich 79
§ 2 Sportangebot 80
§ 3 Informationsangebote 81
§ 4 Vorsorgeangebote 81
§ 5 Zeitlich begrenzte Atemschutzuntauglichkeit 82
§ 6 Dauerhafte Atemschutzuntauglichkeit 83
§ 7 Begriffsbestimmungen 84

Übersicht über die Regelungen im BT-F,
die bei den jeweiligen Regelungen des TVöD-AT zu beachten sind 86

Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) 89

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) 95

Teil A Allgemeiner Teil 101

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale 101
II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale 107

Teil B Besonderer Teil 117

I. Apothekerinnen und Apotheker 117
II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte 117
III. Beschäftigte in Bäderbetrieben 118
IV. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher 119
V. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten 119
VI. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst 120
VII. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung 121
VIII. Fotografinnen und Fotografen 122
IX. Beschäftigte im Fremdsprachendienst 123
X. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte 124
XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen 125
XII. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben 148
XIII. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen 149
XIV. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst 152
XV. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik 154
XVI. Laborantinnen und Laboranten 177
XVII. Leiterinnen und Leiter von Registraturen 177
XVIII. Beschäftigte in Leitstellen 179
XIX. Beschäftigte in Magazinen und Lagern 181
XX. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer 181
XXI. Reproduktionstechnische Beschäftigte 185
XXII. Beschäftigte im Rettungsdienst 186
XXIII. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister 187
XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 188
XV. Beschäftigte in Sparkassen 199
XXVI. Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker 206
XXVII. Beschäftigte an Theatern und Bühnen 207
XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte 214
XXIX. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure 215
XXX. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker 217
XXXI. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien 219
XXXII. Zeichnerinnen und Zeichner 219

Anhang Regelungskompetenzen 220

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) 223

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften ... 225

§ 1 Geltungsbereich 225
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD 225

Abschnitt II Überleitungsregelungen ... 227

§ 3 Überleitung in den TVöD 227
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen 227
§ 5 Vergleichsentgelt 228
§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten 230
§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter 233

Abschnitt III Besitzstandsregelungen ... 233

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege 233
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen 236
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit 238
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile 239
§ 12 Strukturausgleich 241
§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 242
§ 14 Beschäftigungszeit 242
§ 15 Urlaub 243
§ 16 Abgeltung 243
§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte 243

Abschnitt IV Sonstige vom TVöD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen ... 245

§ 17 Eingruppierung 245
§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005 246
§ 19 Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü 246
§ 20 [aufgehoben] 247
§ 21 [aufgehoben] 247
§ 22 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a, SR 2b und SR 2c zum BAT/BAT-O 247
§ 23 Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen 247
§ 24 Bereitschaftszeiten 248
§ 25 Übergangsregelung zur Zusatzversorgungspflicht der Feuerwehrzulage 248
§ 26 Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen 248
§ 27 Angestellte im Bibliotheksdienst 248
§ 28 [aufgehoben] 249

Abschnitt IVa Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ... 249

§ 28a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen 249
§ 28b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigteund weitere Regelungen 255

§ 28c Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD zum 1. Januar 2023 258
§ 28d Höhergruppierung auf Antrag 259
§ 28e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V oder § 52 BT-B fallen und weitere Regelungen 259

Abschnitt IVb Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA ... 260

§ 29 Grundsatz 260
§ 29a Besitzstandsregelungen 260
§ 29b Höhergruppierungen 262
§ 29c Besondere Überleitungsregelungen 263
§ 29d Überleitung in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B 264
§ 29e Hebammen und Entbindungspfleger 265

Abschnitt V Besondere Regelungen für einzelne Mitgliedverbände der VKA ... 266

§ 30 KAV Berlin 266
§ 31 KAV Bremen 267
§ 32 AV Hamburg 268
§ 33 Gemeinsame Regelung 269

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften ... 270

§ 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit 270

Anhang zu § 16a ... 271

Anlage 1 [aufgehoben] ... 275

Anlage 2 Strukturausgleiche für Angestellte (VKA) ... 276

I. Angestellte (einschl. Lehrkräfte) mit Ausnahme des Pflegepersonals im Sinne der Anlage 1b zum BAT/BAT-O 277
II. Angestellte, die aus der Anlage 1b zum BAT/ BAT-O übergeleitet werden 282

Anlage 3 Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen ... 286

Niederschriftserklärungen ... 287

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) 289

§ 1 Geltungsbereich 291
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings 291
§ 3 Nutzungsdauer 291
§ 4 Ausgestaltung 292
§ 5 Inkrafttreten 292

Niederschriftserklärung ... 292

Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL) 293

Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD) 295

§ 1 Geltungsbereich 298
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Ausbildungsvertrag 301
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebentätigkeiten 302
§ 4 Befristete Arbeitsverträge 303
§ 5 Dienst- und Arbeitsschutzkleidung 303
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 304
§ 7 Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung 305
§ 8 Qualifizierung 305
§ 9 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes 307
§ 10 Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung 307
§ 11 Krankengeldzuschuss 308
§ 12 Sterbegeld 309
§ 13 Jubiläumsgeld 309
§ 14 Jahressonderzahlung 309
§ 15 Feiertags-, Sonntags-, Nachtarbeit, Überstunden sowie Rufbereitschaft 310
§ 16 Erholungsurlaub 311
§ 17 Zusatzurlaub für Schichtarbeit und Wochenfeiertagsausgleich 312
§ 18 Arbeitsbefreiung 312
§ 19 Rentenalter, Anspruch der Beschäftigten auf gesetzliche Vollrente 314
§ 20 Kündigung 315
§ 21 Zeugnis 315
§ 22 Betriebliche Altersversorgung 316
§ 23 Entgeltumwandlung 317
§ 24 Leiharbeitnehmer Verbot des Streikbrecher-Einsatzes 317
§ 25 Auftrags- oder Lizenzwechsel 318
§ 26 Ausschlussfrist 318
§ 27 Begriffsbestimmungen 318
§ 28 Inkrafttreten und Vertragsdauer 319

Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD) 321

§ 1 Geltungsbereich 324
§ 2 Entgelt 324
§ 3 Grundsätze der Eingruppierung 324
§ 4 Entgeltstufen 325
§ 5 Entgelttabellen 326
§ 6 Vorübergehender Tätigkeitswechsel 329
§ 7 Zulagen 329
§ 8 Anbindung der Entgeltentwicklung der Beschäftigten an die Entgeltentwicklung des TVÖD VKA 330
§ 9 Inkrafttreten und Vertragsdauer 331

Anlage 1 – Tätigkeitsmerkmale und Begriffserläuterungen 333

Anlage 2 - Beispielkataloge 336

Beispielkatalog Vorfeld und Transport 336
Beispielkatalog Passage 341
Beispielkatalog Operations 346
Beispielkatalog Disposition und Training 349
Beispielkatalog Technische Dienste 352
Beispielkatalog Administration 355

Tarifvertrag für die Überleitung bisheriger Arbeitsbedingungen in den Bodenabfertigungsdiensten an deutschen Verkehrsflughäfen (ÜTV BVD) 357

§ 1 Ziele dieses Tarifvertrages 359
§ 2 Aufbau der tarifvertraglichen Regelungen 359
§ 3 Verhandlung der Überleitungsregelungen 359
§ 4 Bundesweit einheitliche Überleitungsthemen 360
§ 5 Betriebs- oder landesbezirksbezogene Überleitungen 362
§ 6 Konfliktlösungsverfahren 363
§ 7 Anwendung von Tarifverträgen 364
§ 8 Altersteilzeit 365
§ 9 Sonderregelungen 365
§ 10 Inkrafttreten 366

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV bAV BVD) 367

Erster Teil Allgemeine Regelungen 369

§ 1 Geltungsbereich 369
§ 2 Anspruch auf betriebliche Altersversorgung 372

Zweiter Teil Reine Beitragszusage 372

§ 3 Reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell) 372
§ 4 Beiträge in der reinen Beitragszusage 373
§ 5 Beteiligung an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage (Sozialpartnerbeirat) 374
§ 6 Information der Versorgungsberechtigten im Sozialpartnermodell 375
§ 7 Portabilität 375
§ 8 Besitzstands- und Anrechnungsregelungen 375

Dritter Teil Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes 376

§ 9 Versorgung über eine kommunale Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung 376
§ 10 Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung 376

Vierter Teil Entgeltumwandlung 376
§ 11 Entgeltumwandlung 376
Fünfter Teil Inkrafttreten und Laufzeit 377
§ 12 Inkrafttreten und Laufzeit 377

Tarifvertrag über eine Sonderzahlung 2025 und 2026 für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD) 379

§ 1 Geltungsbereich 381
§ 2 Sonderzahlung 381
§ 3 Inkrafttreten 381

1.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Allgemeiner Teil - (AT)

vom 13. September 2005
(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 6. April 2025)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
(TVöD)

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Die Fassung gibt den Stand vom 1. Januar 2026 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

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 (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 12 (VKA) Eingruppierung
§ 13 (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 13 (VKA) Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15 Tabellenentgelt
§ 16 (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18 (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 18 (VKA) Leistungsentgelt
§ 18a Alternatives Entgeltanreiz-System
§ 19 Erschwerniszuschläge
§ 20 (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 20 (VKA) 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
§ 29a (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 29a (VKA) Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

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 (VKA) Anwendung weiterer Tarifverträge
§ 37 Ausschlussfrist
§ 38 Begriffsbestimmungen
§ 38a (Bund) [hier nicht abgedruckt]
§ 38a (VKA) Übergangsvorschriften
§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anhang zu § 6 (VKA) Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

Anhang zu § 9 Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister, Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

Anlagen A Tabellenentgelt (Bund [hier nicht abgedruckt] und VKA)

Niederschriftserklärungen

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.

Siehe § 40 Abs. 1 BT-F

(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) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich],

d) bis g) [hier nicht abgedruckt]

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 Eingliederungsleistungen gewährt werden,

k) (aufgehoben)

l) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer 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) bis s) [hier nicht abgedruckt]

t) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich]

(3) [hier nicht abgedruckt]

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei 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) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der 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. [3]Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; für die Beschäftigten des Bundes sind dabei die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.

(4) [1]Der 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. [2]Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.[3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

(7) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich].

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Sollen 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) [1]Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. [4]Bezüge 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) [1]Werden 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 (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5
Qualifizierung

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

(2) [1]Vor 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. [2]Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. [3]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen 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).

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

(4) [1]Beschäftigte 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. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) [1]Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein 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) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Siehe § 41 Buchst. a) BT-F

(1a) [1]Abweichend von Absatz 1 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. [2]Bei der Übernahme von Auszubildenden sowie dual Studierenden im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) oder des Tarifvertrages für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. [3]Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. [4]Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. [5]Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. [6]Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. [7]Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. [8]Näheres kann durch eine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) [1]Soweit 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. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die 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 aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die 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 zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Siehe § 44 Abs. 2 BT-F

Protokollerklärung zu § 6:

[1]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. [2]Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. [3]In gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgeber und Beschäftigten soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. [4]Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. [5]Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. [6]In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit 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. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

Siehe § 41 Buchst. b) BT-F

(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) [1]Rufbereitschaft 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. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit 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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) 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.

(9) [1]Erhöhungsstunden sind die nach § 6 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. [2]Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8.

Siehe auch § 42 BT-F

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a)	für Überstunden	
	- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v.H.,
	- in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v.H.,
b)	für Nachtarbeit	20 v.H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d)	bei Feiertagsarbeit	
	- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
	- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e)	für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f)	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 Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 5Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz1:

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:

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

Siehe § 42 Abs. 3 und § 43 BT-F

(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:

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) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [5]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [6]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In 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) [1]Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene - geregelt. [2]Bis zum In-Kraft-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) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 200 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,18 Euro pro Stunde.

(6) [1]Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 Euro pro Stunde.

Protokollerklärung zu den Absätzen 5 und 6:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

(7) [1]Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. [2]Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 v. H.,
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

[1]Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. [2]Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 7 Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus § 8 Abs. 7 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.

§ 9
Bereitschaftszeiten

(1) [1]Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. [2]Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten 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.

[3]Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) [1]Im Bereich der VKA bedarf die Anwendung des Absatzes 1 im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. [2]§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. [3]Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

(3) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich].

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Für 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 zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. [3]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf 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 gebucht werden. [2]Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die/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) [1]Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

(7) [1]Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. [2]Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. [3]Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,

b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,

c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,

d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,

e) Entgelt in der Freistellungsphase,

f) Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit 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 Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei 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.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

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

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 (Bund)
Eingruppierung

[hier nicht abgedruckt]

§ 12 (VKA)
Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) [1]Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [3]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [4]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [5]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [6]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. [3]Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13 (Bund)
Eingruppierung in besonderen Fällen

[hier nicht abgedruckt]

§ 13 (VKA)
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) [1]Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 [VKA] Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 [VKA] Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

(2) [1]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. [2]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu §§ 12 (VKA), 13 (VKA):

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14
Vorübergehende Übertragung 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 angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 für Beschäftigte im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 für Beschäftigte des Bundes ergeben hätte.

§ 15
Tabellenentgelt

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

(2) [1]Alle Beschäftigten des Bundes erhalten Entgelt nach Anlage A (Bund). [2]Die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA erhalten Entgelt nach der Anlage A (VKA).

(3) [1]Im 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. [2]Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. [3]Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung, für den Bund durch Bundestarifvertrag.

Siehe § 43 BT-F

§ 16 (Bund)
Stufen der Entgelttabelle

[hier nicht abgedruckt]

§ 16 (VKA)
Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) [1]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt 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 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [3]Unabhängig 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 für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Die 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.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. [2]Leistungsbezogene 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) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 und des § 16 (VKA) Abs. 3 stehen gleich:

a) Zeiten von Beschäftigungsverboten 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.

[2]Zeiten 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. [3]Bei 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. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A (VKA) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten im Bereich der VKA derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(5) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich].

Protokollerklärungen zu den Absätzen 4, 4a und 5:

1. [1]Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. [2]Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.
2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 18 (Bund)
Leistungsentgelt

[hier nicht abgedruckt]

§ 18 (VKA)
Leistungsentgelt

(1) [1]Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. [2]Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) [1]Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. [2]Das 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:

[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, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. [2]Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) [1]Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. [2]Die 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. [3]Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. [4]Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. [5]Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. [6]Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. [7]Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. [1]Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. [2]Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. [3]Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. [4]Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. [5]Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. [6]Für 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 zustande gekommen ist.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

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

2. [1]Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der Beamte im Vollstreckungsdienst eine Vollstreckungsdienstzulage nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) in der jeweils gültigen Fassung beanspruchen können, erhalten sie eine entsprechende Leistung als Erfolgsprämie, die neben dem im Übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. [2]Erhalten Beamte im Vollstreckungsdienst eine entsprechende Zulage aufgrund einer landesrechtlichen Regelung, bestimmt sich die Höhe der Erfolgsprämie nach Satz 1 nach dieser landesrechtlichen Regelung.[3]Dies gilt auch, wenn ein System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich nicht vereinbart ist. [4]Bei der Bemessung für die Entgeltfortzahlung (§ 21) wird die Erfolgsprämie nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird. [5]Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgsprämien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.

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

(6) [1]Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. [2]Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. [3]Die 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 stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

1. Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.
2. [1]Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. [2]Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

(7) [1]Bei 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. [2]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [4]Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. [5]Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. [6]Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. [1]Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. [2]Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. [1]Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. [2]Ihre 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.

§ 18a
Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) [1]Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. [2]Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.

(2) Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.
2. [1]Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. [2]Nummer 1 gilt entsprechend.

(3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.

§ 19
Erschwerniszuschläge

(1) [1]Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. [2]Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde 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 Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,

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) [1]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. [2]Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

(5) [1]Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden im Bereich der VKA landesbezirklich – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene - vereinbart. [2]Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.

§ 20 (Bund)
Jahressonderzahlung

[hier nicht abgedruckt]

§ 20 (VKA)
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Bei 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. [2]Ist 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. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht 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) (weggefallen)

(4) [1]Der 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. [2]Die 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 dem Mutterschutzgesetz,
   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 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 Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. [1]Der 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. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.

3. [1]Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. [2]Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

4. 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) [1]Werden 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. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als 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) [1]Nach 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. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. [4]Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) [1]Der 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. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss 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. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [4]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über.[5]Der 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) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]Der 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. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro.

(2) [1]Beschäftigte 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.

[2]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. [3]Im Bereich der VKA können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) [1]Beim 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. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]Die 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. [4]Für den Bereich der VKA können betrieblich eigene Regelungen getroffen werden.

Siehe § 44 Abs. 1 BT-F

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die 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. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, 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, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile Folgendes:

a) Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

b) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht 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. [3]Zur 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) [1]Ergibt 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. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]Jeder 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) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt 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. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Fassung ab 1. Januar 2027:

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt 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. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:
Im Falle der Kündigung gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j gilt ab deren Wirksamwerden Satz 2 in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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.[1]

§ 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) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich].

(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) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. [3]Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. [4]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. [2]Für 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.

[1] Rein redaktionelle Änderungen ab dem 1. Januar 2027 wurden nicht eingefügt.

§ 28
Sonderurlaub

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

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Als 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, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	ein Arbeitstag,
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, 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,	bis zu 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 müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

[2]Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. [3]Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) [1]Bei 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. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In 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) [1]Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, 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. [2]Zur 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.

(6) Zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen kann Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden.

§ 29a (Bund)
Zeit-statt-Geld-Wahlmodell

[hier nicht abgedruckt]

§ 29a (VKA)
Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die unter die Besonderen Teile Verwaltung (BT-V), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) fallen, können bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 20 (VKA) zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 gewährt werden.

(2) [1]Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). [2]Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (VKA) Absatz 2 Satz 1. [3]Die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). [4]Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. [1]Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergebende Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. [2]Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. [3]Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). [4]Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.

2. [1]Sofern der Gesamtbetrag nach Ziffer 1 Satz 4 die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. [2]In diesem Fall vermindert sich die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.

(3) [1]Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. [2]Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [3]Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.

(4) [1]Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 3 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. [2]Eine finanzielle Abgeltung der Tauschtage ist ausgeschlossen. [3]Können vom Arbeitgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann in dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 3 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

(1) [1]Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. [2]Für Beschäftigte der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, sowie für Beschäftigte des Bundes, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) [1]Kalendermäßig 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. [2]Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) [1]Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. [2]Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) [1]Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. [2]Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) [1]Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. [2]Nach 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.

[3]Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. [4]Die 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) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32
Führung auf Zeit

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. [2]Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

[3]Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. [4]Die 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, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes. [3]Nach 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,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert 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. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das 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) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

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) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, sowie von Beschäftigten des Bundes, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [3]Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. [4]Satz 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 (VKA)
Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

a) Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,

b) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,

c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,

d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

e) Altersteilzeittarifvertrag vom 27. Februar 2010,

f) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich],

g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003,

h) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich].

(2) Auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst finden die Regelungen der §§ 1 und 2a der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V auch dann Anwendung, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD-V oder des TVöD-B tätig sind.

§ 37
Ausschlussfrist

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

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 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 Beschäftigen, 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.

(2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(3) 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.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich im Bereich des Bundes nach § 16a TVÜ-Bund und im Bereich der VKA nach § 16a TVÜ-VKA.

(5) [1]Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. [2]Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 38a (Bund)
Übergangsvorschriften

[hier nicht abgedruckt]

§ 38a (VKA)
Übergangsvorschriften

(1) Für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b 1. Halbsatz in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

(2) [1]Auf technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit, mit dem am 31. Mai 2013 arbeitsvertraglich eine überwiegend künstlerische Tätigkeit vereinbart ist, findet § 1 Abs. 2 Buchst. n in der bis zum 31. Mai 2013 geltenden Fassung für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. [2]Auf technisches Theaterpersonal, mit dem am 31. Mai 2013 arbeitsvertraglich die Anwendung des TVöD vereinbart ist, findet der TVöD unabhängig von § 1 Abs. 2 Buchst. n in der ab dem 1. Juni 2013 geltenden Fassung für

die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. [3]Als ununterbrochen fortbestehend gilt das Arbeitsverhältnis auch, wenn im beiderseitigen Einvernehmen an ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung ein neues Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird.

§ 39
In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. [2]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.

(3) [Nicht besetzt]

Siehe § 45 BT-F

(4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden[2]

a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;

b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres;

c) die jeweiligen Anlagen A (Bund bzw. VKA) zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. März 2027;

d) der jeweilige § 20 (Bund bzw. VKA) zum 31. Dezember eines jeden Jahres;

e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;

f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres;

g) [für die kommunalen Arbeitgeber unbeachtlich];

h) § 12 (VKA) und § 13 (VKA) mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2020; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen;

i) die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2026; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

[2] Rein redaktionelle Änderungen ab dem 1. Januar 2027 wurden nicht eingefügt.

Protokollerklärung zum Buchstaben i:

Abweichend von dem Buchstaben i kann Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.

Fassung ab 1. Januar 2027:

j) *unabhängig von Buchstaben a und f § 6 Abs. 1a, § 7 Abs. 9, § 8 Abs. 7, § 24 Abs. 2 Buchstabe b, § 29a (Bund) sowie § 29a (VKA) mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2029; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.*

Protokollerklärungen zum Buchstaben j:

1. *Laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Abs. 1a bleiben für deren vereinbarte Dauer von einer Kündigung unberührt.*
2. *Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 29a (Bund) bzw. § 29a (VKA) vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.*

Anhang zu § 6 (VKA)

Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

(1) Cheffahrerinnen und Cheffahrer sind die persönlichen Fahrer von Oberbürgermeisterinnen/Oberbürgermeistern, Bürgermeisterinnen/Bürgermeistern, Landrätinnen/Landräten, Beigeordneten/Dezernentinnen/Dezernenten, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungskräften.

(2) [1]Abweichend von § 3 Satz 1 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG). [2]Die höchstzulässige Arbeitszeit soll 288 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht übersteigen.

(3) Die tägliche Ruhezeit kann auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn spätestens bis zum Ablauf der nächsten Woche ein Zeitausgleich erfolgt.

(4) Eine Verlängerung der Arbeitszeit nach Absatz 2 und die Verkürzung der Ruhezeit nach Absatz 3 sind nur zulässig, wenn

1. geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht der Cheffahrerin/des Cheffahrers auf eine jährliche, für die Beschäftigten kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einem Betriebsarzt oder bei einem Arzt mit entsprechender arbeitsmedizinischer Fachkunde, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung,
2. die Cheffahrerin/der Cheffahrer gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG schriftlich in die Arbeitszeitverlängerung eingewilligt hat.

(5) § 9 TVöD bleibt unberührt.

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

[1]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:

[2]Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. [3]Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. [4]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. [5]Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). [6]Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

(1) [1]Für Beschäftigte 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:

[2]Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. [3]Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. [4]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. [5]Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). [6]Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

(1a) [1]Für Beschäftigte im Rettungsdienst, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

[2]Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. [3]Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich

- bis zum 31. Dezember 2025 48 Stunden,
- ab dem 1. Januar 2026 46 Stunden und
- ab dem 1. Januar 2027 44 Stunden

wöchentlich nicht überschreiten. [4]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. [5]Bereitschaftszeiten werden bis zum 31. Dezember 2025 zu 50 Prozent und abweichend von § 9

- ab dem 1. Januar 2026 zu 56,25 Prozent und
- ab dem 1. Januar 2027 zu 64,29 Prozent

als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). [6]Zur Berechnung eventuell anfallender Zeitzuschläge und der durchschnittlichen Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten gemäß Satz 3 werden die Stunden eines Dienstes in vollem Umfang herangezogen. [7]Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

(2) [1]Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen. [2]Gemäß § 7 ArbZG kann ab 1. Januar 2026 durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung eine tägliche Höchstarbeitszeit unter Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen von bis zu 24 Stunden eingeführt werden, wenn die Vollarbeitszeit innerhalb der Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit neun Stunden regelmäßig nicht überschreitet und durch besondere Maßnahmen (insb. Sicherstellung ausreichender Ruhephasen und Bereitstellung gesonderter Ruheräume) vor Einführung sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird. [3]Die Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung hat Regelungen zur näheren Ausgestaltung der Arbeitszeit sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere durch eine jährlich durchzuführende Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG zu enthalten. [4]Der Arbeitgeber hat vor Einführung einer über Satz 1 hinausgehenden täglichen Höchstarbeitszeit durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG (einschließlich arbeitsmedizinischer Aspekte) die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung und etwaige Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ermitteln. [5]Die Vereinbarung einer über Satz 1 hinausgehenden täglichen Höchstarbeitszeit gemäß Satz 2 bedarf der Einwilligung der/des Beschäftigten in Textform. [6]Die/der Beschäftigte kann die Einwilligung in Textform mit einer Frist von sechs Monaten, in dringenden Fällen mit einer Frist von zwei Wochen, widerrufen. [7]Eine Maßregelung für den Fall, dass die/der Beschäftigte ihre/seine Einwilligung nicht erklärt oder diese widerruft, ist ausgeschlossen.

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

(4) Für Beschäftigte, die unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen, gilt § 46 Nr. 2 Abs. 1 BT-V (VKA), auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.

Anlage A (Bund)

[hier nicht abgedruckt]

Anlage A

Tabelle TVöD VKA Anlage A gültig bis 31. März 2025 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

Anlage A

Tabelle TVöD VKA Anlage A gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
1		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

Anlage A

Tabelle TVöD VKA Anlage A gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
1		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

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 im Bereich der VKA für nach einem gemäß § 2 Abs. 2 TVÜ-VKA weitergeltenden Lohngruppenverzeichnis eingruppierte Beschäftigte nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA.
2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

7. [nicht besetzt]

7a. Niederschriftserklärung zu § 16 (Bund) Abs. 3:

[hier nicht abgedruckt]

8. Zu § 16 (VKA) Abs. 2 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

8a. Zu § 16 (VKA) Abs. 2a:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 (VKA) Abs. 2a auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 1, § 7 Abs. 2 erste Alternative oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA sein kann.

9. [nicht besetzt]

10. Zu § 17 Abs. 4 Satz 3 (in der bis zum 31. März 2019 geltende Fassung):

[1]Bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 9a Stufen 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b beginnt abweichend vom ansonsten gültigen Grundsatz in der Entgeltgruppe 9b die Stufenlaufzeit nicht neu. [2]Die Anrechnung der in diesen Stufen in der Entgeltgruppe 9a zurückgelegten Stufenlaufzeiten auf die jeweils maßgebliche Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b ist allein dem Umstand geschuldet, dass im Rahmen der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD die bisherige Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt wurde und hierbei das Tabellenentgelt in der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b nur geringfügig über dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 liegt und die Tabellenentgelte der Stufen 3 und 4 in den Entgeltgruppen 9a und 9b identisch sind. [3]Die Mitnahme der Stufenlaufzeit in diesen Fällen vermeidet Eingriffe in der Erwerbsbiografie der Beschäftigten bis zum Erreichen der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 9b.

11. Zu § 18 (Bund):

[hier nicht abgedruckt]

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):

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.

14. Zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 2:

[1]Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. [2]Eine 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.

17b. Niederschriftserklärung zu § 19 (Bund) Abs. 5 Satz 2:

[hier nicht abgedruckt]

18. Niederschriftserklärung zu § 20 (Bund) Abs. 2 und § 20 (VKA) 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.

18a. Niederschriftserklärung zu § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c und § 20 (VKA) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

19. [nicht besetzt]

19a. [nicht besetzt]

20. Zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

21. Zu § 29 Abs. 6:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass vom Begriff der kommunalen Studieninstitute und Verwaltungsschulen Einrichtungen umfasst sind, die im Auftrag einer oder mehrerer Kommunalverwaltungen Beschäftigte für Aufgaben im Bereich der Allgemeinen Verwaltung aus-, weiter- und fortbilden und deren Kernaufgabe die Berufsausbildung insbesondere zum/r Verwaltungsfachangestellten und die Aufstiegsfortbildung zum/r Verwaltungsfachwirt/in oder die Abschlüsse nach Angestelltenlehrgang I und II sind.

22. Zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA)

1. Zu der Protokollerklärung Nr. 14 im Teil B Abschnitt XXIV:

   [1]Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) ist eine Organisationsbezeichnung, die auch durch andere Begriffe wie z.B. Kommunaler Sozialer Dienst (KSD) ersetzt sein kann. [2]Der Begriff bezeichnet hier die Aufgabenstellung des Allgemeinen Sozialen Dienstes und muss nicht mit der Benennung der Organisationsform bei dem einzelnen Arbeitgeber übereinstimmen.

2. Zu Teil B Abschnitt XXVI:

[1]Die Tarifvertragsparteien halten eine Neuvereinbarung der Bemerkung Nr. 7 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT für entbehrlich. [2]Es besteht Einvernehmen, dass – wie bisher – unter „technischen Assistentinnen und technischen Assistenten mit staatlicher Anerkennung“ diejenigen Personen zu verstehen sind, die nach dem Berufsordnungsrecht berechtigt sind, diese Berufsbezeichnung zu führen.

2.
Tarifvertrag
für den öffentlichen Dienst (TVöD)
- Besonderer Teil Flughäfen - (BT-F) -

vom 13. September 2005
(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 25.Oktober 2020)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
- Besonderer Teil Flughäfen -
(BT-F)

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Die Fassung gibt den Stand vom 1. September 2020 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

§ 40
Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Verkehrsflughäfen. [2]Er bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Tarifvertrag für die Sparte Flughäfen.

(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) [1]Beschäftigten im Rampendienst wird für je sechs Arbeitstage ein freier Arbeitstag gewährt. [2]Im Jahresdurchschnitt soll mindestens jeder dritte freie Tag auf einen Sonntag fallen.

(2) [1]Als freier Tag gilt in der Regel eine arbeitsfreie Zeit von 36 Stunden. [2]Diese 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. [3]Für 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.

(3) [1]Für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren im Einsatzdienst gelten die in der Anlage G aufgeführten Regelungen. [2]Von den Vorschriften der Anlage G kann durch Tarifvertrag auf landesbezirklicher Ebene abgewichen werden.*

§ 44
Reise- und Umzugskosten

(1) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.

(2) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. [3]Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. [4]Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. [5]Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen, für die Beschäftigten günstigeren Grundsätzen oder Abmachungen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

§ 45
In-Kraft-Treten, Laufzeit

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

* Anlage G abgedruckt im Anhang

Anlage G zu § 43 Abs. 3 TVöD - BT-F

Präambel

[1]Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren, die im Einsatzfall besonderen Risiken ausgesetzt sind, eine hohe Bedeutung zukommt. [2]Der Gesundheitsschutz hat die Erhaltung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten zu fördern. [3]Er basiert auf einem von den Unternehmen und den Beschäftigten aktiv betriebenen Gesundheitsschutz.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Beschäftigte bei Flughafenfeuerwehren, die im Einsatzdienst tätig sind.

(2) Sofern bei einem Flughafen aufgrund örtlichen Tarifvertrags Regelungen zu Regelungsgegenständen aus Abschnitt I (Sportangebot), aus Abschnitt II (Informations- und Vorsorgeangebot) oder aus Abschnitt III (Atemschutzuntauglichkeit) dieser Anlage bestehen, finden die Regelungen des jeweiligen Abschnitts keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 2
Die Verdrängungswirkung der örtlichen Regelung gegenüber der Anlage G tritt immer dann ein, wenn die örtliche Regelung eine konkrete inhaltliche Festlegung zum jeweiligen Regelungsgegenstand beinhaltet, ohne dass diese deckungsgleich sein muss.

(3) Sind in einer Betriebsvereinbarung Arbeitsbedingungen geregelt, die Gegenstand dieses Tarifvertrags sind, ist für eine solche Betriebsvereinbarung die Verdrängungswirkung des Tarifvertrags gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG bis zum 31. August 2019 ausgesetzt.

(4) Landesbezirklich können abweichende Tarifregelungen vereinbart werden.

Abschnitt I: Sportangebot

§ 2
Sportangebot

(1) Der Arbeitgeber hat vier Stunden je Kalenderwoche Sport, davon mindestens zwei Stunden während der Vollarbeitszeit, in geeigneten Räumlichkeiten und unter Anleitung durch eine ausreichend dafür qualifizierte Person anzubieten.

Protokollerklärung zu Absatz 1

[1]Die Räumlichkeiten sind geeignet, wenn die zuständige Unfallkasse der Nutzung zum Dienstsport zustimmt. [2]Ausreichend qualifiziert zur Anleitung von Beschäftigten während des Dienstsports sind Personen, die mindestens die Lizenz als Übungsleiter B „Sport in der Prävention“ des DOSB besitzen.

(2) [1]Bei der Planung und Durchführung des Sports ist den Erfordernissen körperlicher Fitness zur Erhaltung der Einsatzfähigkeit bei der Flughafenfeuerwehr Rechnung zu tragen; die jederzeitige Einsatzbereitschaft der Teilnehmenden muss gewährleistet sein. [2]Hochverletzungsgefährdende Sportarten entsprechend den DGUV-Empfehlungen sollen ausgeschlossen werden. [3]Hinweise der Betriebsärztin/des Betriebsarztes sollen berücksichtigt werden. [4]Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist einzubeziehen.

Abschnitt II: Informations- und Vorsorgeangebote

§ 3
Informationsangebote

(1) [1]Der Arbeitgeber hat als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bereitschaftszeit regelmäßig Informationsveranstaltungen zur Aufklärung über präventive, gesundheitserhaltende oder -fördernde Verhaltensweisen und Maßnahmen anzubieten. [2]Die Beschäftigten haben in ihrer eigenverantwortlichen Pflicht zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit an entsprechenden Veranstaltungen teilzunehmen.

(2) Die Informationsangebote sind so zu planen und durchzuführen, dass die jederzeitige Einsatzbereitschaft der Teilnehmenden gewährleistet ist.

(3) Die Informationsangebote nach Absatz 1 werden in regelmäßigen Abständen evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

§ 4
Vorsorgeangebote

[1]Der Arbeitgeber hat die sich aus dem Anhang ergebenden Vorsorgeuntersuchungen sowie weitere Maßnahmen, deren Notwendigkeit sich aus einer Vorsorgeuntersuchung ergibt, anzubieten, soweit solche nicht von den Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung, den Unfallversicherungsträgern oder anderen Stellen unter Übernahme der Kosten angeboten werden. [2]Die Inanspruchnahme solcher Vorsorgeuntersuchungen nach Satz 1 erfolgt in Abstimmung mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt. [3]Die Untersuchungsergebnisse werden ausschließlich der/dem Beschäftigten und der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TVöD) zugänglich gemacht. [4]Der/die Beschäftigte kann der Weitergabe der Untersuchungsergebnisse an die beauftragte Ärztin/den beauftragten Arzt (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TVöD) widersprechen. [5]Die Untersuchungen finden während der Freizeit der Beschäftigten statt. [6]Die Kosten der Vorsorgeuntersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist.

Abschnitt III: Atemschutzuntauglichkeit

§ 5
Zeitlich begrenzte Atemschutzuntauglichkeit

(1) [1]Bei einer zeitlich begrenzten Atemschutzuntauglichkeit (§ 7 Nr. 2) hat die Betriebsärztin/der Betriebsarzt ggf. in Zusammenwirken mit Fachärztinnen/Fachärzten zumutbare Maßnahmen zur Wiederherstellung der Atemschutztauglichkeit zu planen und zu veranlassen. [2]Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, bei diesen Maßnahmen aktiv mitzuwirken. [3]Die Kosten entsprechender Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist.

(2) [1]Für die Dauer einer zeitlich begrenzten Atemschutzuntauglichkeit erhält die/der Beschäftigte, wenn sie/er an allen Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der Atemschutztauglichkeit nach Absatz 1 ergriffen werden, aktiv mitwirkt, Entgeltsicherung nach Maßgabe des Absatzes 3, wenn

1. die/der Beschäftigte eine ununterbrochene Beschäftigungszeit bei der Flughafenfeuerwehr von mindestens 15 Jahren aufweist und nachweislich an mindestens 85 Prozent der angebotenen Sportstunden aktiv teilgenommen hat, oder
2. die Atemschutzuntauglichkeit auf einem nicht selbst verschuldeten Arbeitsunfall (§ 7 Nr. 1) oder auf einer Berufskrankheit (§ 7 Nr. 3) im bestehenden Arbeitsverhältnis beruht.

[2]Als Verschulden gelten insoweit nur Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 1

[1]Die Teilnahmequote bezieht sich auf die Zeit ab der betrieblichen Geltung des Abschnitts III. [2]Die aus dienstlichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs, Sonderurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht mögliche Teilnahme ist als Teilnahme zu werten.

[3]Hat die/der Beschäftigte zuvor eine Nebentätigkeit ausgeübt, so entsteht der Anspruch auf Entgeltsicherung nach Satz 1 Nr. 1 nur, wenn die Nebentätigkeit innerhalb einer Woche nach Feststellung der Atemschutzuntauglichkeit beendet und dies dem Arbeitgeber nachgewiesen wird, es sei denn, die Ausübung der Nebentätigkeit steht der Wiederherstellung der Atemschutztauglichkeit nicht entgegen. [4]Der Anspruch auf Entgeltsicherung nach Satz 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 entfällt, sobald während der zeitlich begrenzten Atemschutzuntauglichkeit eine schädliche Nebentätigkeit im Sinne von Satz 3 ausgeübt wird.

(3) [1]Die/Der Beschäftigte erhält, soweit keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, für die Dauer von vier Monaten nach Feststellung ihrer/seiner Atemschutzuntauglichkeit Entgelt wie bei einer Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD. [2]Nach Ablauf der Frist nach Satz 1 erhält die/der Beschäftigte das ihr/ihm aus der vorübergehend übertragenen Tätigkeit zustehende Entgelt. [3]Liegt während der Atemschutzuntauglichkeit Arbeitsunfähigkeit vor, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. [4]Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. [5]§ 22 Abs. 2 Satz 4 TVöD findet Anwendung.

§ 6
Dauerhafte Atemschutzuntauglichkeit

(1) [1]Bei einer dauerhaften Atemschutzuntauglichkeit (§ 7 Nr. 2) prüft der Arbeitgeber, ob die/der Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, vorzugsweise im Bereich der Feuerwehr. [2]Für die Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gilt folgende Reihenfolge:

1. Weiterbeschäftigung im Einsatzdienst der Flughafenfeuerwehr,
2. Weiterbeschäftigung im Feuerwehrdienst der Flughafenfeuerwehr,
3. Weiterbeschäftigung beim Flughafen.

[3]Bei der Prüfung der Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ist der Betriebsrat beratend einzubeziehen

(2) Die/Der Beschäftigte erhält, wenn sie/er an allen Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der Atemschutztauglichkeit nach § 5 Abs. 1 ergriffen wurden, aktiv mitgewirkt hat, bei einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz Entgeltsicherung nach Maßgabe des Absatzes 3, wenn

1. die/der Beschäftigte eine ununterbrochene Beschäftigungszeit bei der Flughafenfeuerwehr von mindestens 18 Jahren aufweist und nachweislich an mindestens 90 Prozent der angebotenen Sportstunden aktiv teilgenommen hat, oder
2. die Atemschutzuntauglichkeit auf einem nicht selbst verschuldeten Arbeitsunfall (§ 7 Nr. 1) oder auf einer Berufskrankheit (§ 7 Nr. 3) im bestehenden Arbeitsverhältnis beruht. 2Als Verschulden gelten insoweit nur Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 1

[1]Die Teilnahmequote bezieht sich auf die Zeit ab der betrieblichen Geltung des Abschnitts III. [2]Die aus dienstlichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs, Sonderurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht mögliche Teilnahme ist als Teilnahme zu werten.

(3) [1]Die/der Beschäftigte erhält neben ihrem/seinem Entgelt aus der neuen Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 70 Prozent der Differenz zwischen dem in entsprechender Anwendung des § 5 Abs. 3 Satz 1 ermittelten Entgelt vor Eintritt der Atemschutzuntauglichkeit (Vergleichsentgelt) und dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit. [2]Der Betrag der Zulage ist zum Zeitpunkt allgemeiner Entgelterhöhungen neu zu berechnen; dabei verändert sich das Vergleichsentgelt zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz wie die höchste Stufe der Entgeltgruppe vor Eintritt der Atemschutzuntauglichkeit. [3]Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich die Zulage entsprechend.

§ 7
Begriffsbestimmungen

1. Arbeitsunfall:

   Ein Arbeitsunfall ist ein im bestehenden Arbeitsverhältnis erlittener Arbeitsunfall gemäß § 8 SGB VII.

2. Atemschutzuntauglichkeit

   [1]Atemschutzuntauglichkeit liegt vor, sobald die jeweiligen Anforderungen an Atemschutzgeräteträger nach dem DGUV-Grundsatz G 26.3 nicht erfüllt werden; die Feststellungen hierzu trifft die beauftragte Ärztin/der beauftragte Arzt gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 TVöD. [2]Bis zum Ablauf der auf diese Feststellung der Ärztin/des Arztes folgenden sechs vollen Kalendermonate gilt sie als zeitlich begrenzte Atemschutzuntauglichkeit, sofern die Wiederherstellung der Atemschutztauglichkeit nach Beurteilung der Ärztin/des Arztes möglich erscheint.

3. Berufskrankheit:

   Eine Berufskrankheit ist eine Berufskrankheit gemäß § 9 SGB VII, die die/der Beschäftigte sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat

Anhang zu § 4 der Anlage G:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass zum Beispiel folgende Untersuchungen bei der betriebsärztlichen Planung zu berücksichtigen sind:

a) Ultraschalluntersuchung des Bauchraumes zur Beurteilung der dort liegenden Organe,

b) Echokardiographie und Farbdoppleruntersuchung des Herzens zur Erkennung von Durchblutungsstörungen sowie Veränderungen des Herzmuskels, der Herzklappen und des Blutstromes innerhalb des Herzens,

c) Farbdoppleruntersuchung der Halsschlagadern zur Früherkennung von Ablagerungen,

d) Endoskopische Untersuchung des Dickdarmes zur Früherkennung von entzündlichen oder bösartigen Veränderungen,

e) Untersuchung von Prostata* und Hoden*, Nieren und Blase,

f) Test zur Früherkennung von Blasenkrebs,

g) Bestimmung des PSA-Wertes (Prostatakrebs-Früherkennung)*,

h) Hämoccult-Test (Darmkrebsfrüherkennung),

i) Untersuchung des Augenhintergrundes zur Beurteilung der Netzhaut und der Augengefäße,

j) Messung des Augeninnendruckes zur Früherkennung des grünen Stars (Glaukom).

---

* Nur für Männer“

Übersicht über die Regelungen im BT-F, die bei den jeweiligen Regelungen des TVöD-AT zu beachten sind

TVöD-AT	BT-F
§ 1	§ 40 Abs. 1
§ 2	
§ 3	
§ 4	
§ 5	
§ 6	§ 41 Buchst. a) § 44 Abs. 2
§ 7 Nach § 7	§ 41 Buchst. b) § 42
§ 8	
§ 9	
§ 10	
§ 11	
§ 12	
§ 13	
§ 14	
§ 15 Nach § 15	 § 43
§ 16	
§ 17	
§ 18	
§ 18a	
§ 19	
§ 20	
§ 21	

TVöD-AT	BT-F
§ 22	
§ 23	§ 44 Abs. 1
§ 24	
§ 25	
§ 26	
§ 27	
§ 28	
§ 29	
§ 30	
§ 31	
§ 32	
§ 33	
§ 34	
§ 35	
§ 36	
§ 37	
§ 38	
§ 38a	
§ 39	§ 45
Anhang zu § 6	
Anhang zu § 9	

3.
Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA)

Die hier abgedruckte Fassung der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) gibt den Stand vom 1. Januar 2025 wieder. Die Änderungen der Tarifeinigung vom 6. April 2025 sind vollständig enthalten.

Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA)

Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Teil A Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
4. Entgeltgruppen 13 bis 15

II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
4. Meisterinnen und Meister
5. Technikerinnen und Techniker
6. Vorlesekräfte für Blinde

Teil B Besonderer Teil

I. Apothekerinnen und Apotheker

II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte

1. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte
2. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte im Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K)

III. Beschäftigte in Bäderbetrieben

IV. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

V. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

VI. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst

VII. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung

VIII. Fotografinnen und Fotografen

IX. Beschäftigte im Fremdsprachendienst

X. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

1. Beschäftigte in der Pflege
2. Leitende Beschäftigte in der Pflege
3. Lehrkräfte in der Pflege
4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte

5. Diätassistentinnen und Diätassistenten
6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten
7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten
8. Logopädinnen und Logopäden
9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister
10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten
11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare
12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte
13. Orthoptistinnen und Orthoptisten
14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten
17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten
18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten
19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker
20. Leitende Beschäftigte
21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)

XII. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

XIII. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

XIV. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

1. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst
2. Feuerwehrgerätewartinnen und Feuerwehrgerätewarte
3. Beschäftigte in Feuerwehrtechnischen Zentralen (Feuerwehrtechnischen Zentren)

XV. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik

XVI. Laborantinnen und Laboranten

XVII. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

XVIII. Beschäftigte in Leitstellen

XIX. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

XX. Musikschullehrerinnen und -lehrer

XXI. Reproduktionstechnische Beschäftigte

XXII. Beschäftigte im Rettungsdienst

1. Beschäftigte im Rettungsdienst
2. Beschäftigte an Rettungsdienstschulen

XXIII. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

XXV. Beschäftigte in Sparkassen

XXVI. Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker

XXVII. Beschäftigte an Theatern und Bühnen

XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte

XXIX. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure

XXX. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker

XXXI. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien

XXXII. Zeichnerinnen und Zeichner

Anhang Regelungskompetenzen

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

[1]Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

[2]Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

[3]Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

[4]Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

[5]Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die / der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile des TVöD beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 3:

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die als Beispiele bezeichneten Tätigkeitsmerkmale in den mit einem Mitgliedverband der VKA abgeschlossenen Tarifverträgen.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

[1]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. [3]Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von …“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

[2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

4. Hochschulbildung

[1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

[1]Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

[2]Soweit in Tarifverträgen auf Landesebene bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten und verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt. [3]Die im Bereich der jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbände bestehenden Richtlinien finden weiterhin Anwendung.

[4]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) [1]Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. [2]Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saar und Schleswig-Holstein sind Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) sowie im Kassen- und Rechnungswesen (Teil B Abschnitt XIII), die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit auszuüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Tarifverträge auf der Landesebene im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen und des Kommunalen Arbeitgeberverbands Rheinland-Pfalz bleiben bestehen.

(2) [1]Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen. [2]Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen. [3]Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

[1]Die Lehrgänge und Prüfungen werden bei den durch die Länder oder durch die kommunalen Spitzenverbände anerkannten Verwaltungsschulen oder Studieninstitute durchgeführt. [2]Hierzu rechnen auch solche Lehrgänge und Prüfungen, die nicht für Beamtinnen/Beamte (Beamtenanwärter/-innen) und Beschäftigte gemeinsam, sondern als Sonderlehrgänge für Beschäftigte durchgeführt werden.

(3) [1]Hat eine Beschäftigte/ein Beschäftigter die für ihre/seine Eingruppierung nach den Absätzen 1 und 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt, ist ihr/ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. [2]Besteht hierzu aus Gründen, die die/der Beschäftigte nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich die/der Beschäftigte in der Ausbildung, erhält sie/er mit Beginn der maßgebenden Beschäftigung eine persönliche Zulage. [3]Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Entgelt, das sie/er jeweils erhalten würde, wenn sie/er zu diesem Zeitpunkt in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem jeweiligen Entgelt ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe gewährt. [4]Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Entgeltgruppe abhängen, richten sich während der Zeit, für die die Zulage zu zahlen ist, nach der der Tätigkeit der/des Beschäftigten entsprechenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

[1]Der Arbeitgeber darf die Entsendung der/des Beschäftigten zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. [2]Macht die Schule oder das Institut die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat die/der Beschäftigte dies nicht zu vertreten.

(4) [1]Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn die/der Beschäftigte entweder

a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder

b) nicht an der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihr/ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.

[2]Sie entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte nach bestandener Prüfung in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert ist. [3]In diesem Falle erhält die/der Beschäftigte das Entgelt, das sie/er erhalten hätte, wenn sie/er in dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Zeitpunkt in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre.

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit

a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des TVöD oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,

b) deren Arbeitsvertrag befristet oder mit einer auflösenden Bedingung versehen ist,

c) die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden,

d) die in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Versorgungs-, Nahverkehrs- oder Hafenbetrieben tätig sind.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Buchst. b:

Wird der Arbeitsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Vorbemerkung.

(6) Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als die/der Beschäftigte außerhalb des kommunalen Bereiches eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten im Bereich der Sparkassen mit folgenden Maßgaben entsprechend:

a) Absatz 2 Satz 3 gilt in folgender Fassung:

„[3]Satz 1 und 2 gelten nur für nicht auf der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen."

b) Die Abschlussprüfung für den Beruf der Bankkauffrau/des Bankkaufmanns oder eine entsprechende Prüfung an einer Sparkassenschule, die als Zulassungsvoraussetzung für den Besuch des Sparkassenfachlehrgangs anerkannt ist, gelten als Erste Prüfung.

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte - auch wenn sie nicht unter Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 51 BT-V fallen - beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

9. Unterstellungsverhältnisse

[1]Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. [2]Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgelt-gruppe	die Besoldungs-gruppe
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15

[3]Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. [4]Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Teil A
Allgemeiner Teil

I.
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,
- Servierer/innen,
- Hausarbeiter/innen,
- Hausgehilfe/Hausgehilfin,
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

   ([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

   (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

   ([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

   (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

([1]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. [2]Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

   (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3,

b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

II.
Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Berechnerinnen und Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.

   (Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

   (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

   (Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

   (Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

   (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

   (Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

   (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

   (Hierzu Protokollerklärung)

3. Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte, denen mindestens vier Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärung:

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

[1]Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. [2]Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. [3]Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. [4]Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. [5]Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

[6]Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations-technischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

   ([1]Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. [2]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. [3]Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

   (Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

   (Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

   a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder

   b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10

   durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

   a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder

   b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11

   durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen

1. Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen.
2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 finden auch auf Ingenieurinnen und Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

Entgeltgruppe 10

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

Protokollerklärungen:

1. Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
   a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
   b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.
2. Besondere Leistungen sind z. B.:
   a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
   b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

[1]Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. [2]Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

Entgeltgruppe 8

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,

   die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Handwerker oder Facharbeiterinnen oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder

   die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

2. Gärtnermeisterinnen und Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8,

   die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnerinnen oder Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder

   deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 9c

Meisterinnen und Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

1. Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.
2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
3. [1]Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meisterinnen oder Meister vorstehen. [2]Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. [3]Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.

5. Technikerinnen und Techniker

Vorbemerkung

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. [1]Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. [2]Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. [3]Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.

2. Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5

Vorlesekräfte für Blinde.

Entgeltgruppe 6

Vorlesekräfte für Blinde mit schwierigerer Tätigkeit.

Teil B
Besonderer Teil

I.
Apothekerinnen und Apotheker

Entgeltgruppe 14

Apothekerinnen und Apotheker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 15

Apothekerinnen und Apotheker als Leiterinnen oder Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apothekerinnen oder Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

II.
Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte

1. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte

Entgeltgruppe 14

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 15

1. Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

2. Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärztinnen oder Ärzte oder Zahnärztinnen oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Zahnärztinnen und Zahnärzte, denen mindestens fünf Zahnärztinnen oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte im Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K)

Entgeltgruppe I

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe II

Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.

III.
Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in der Wasseraufsicht.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung.

Entgeltgruppe 5

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung, denen als Schichtführerin oder Schichtführer die Aufsicht über mindestens vier Beschäftigte oder über mindestens zwei Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung bzw. Beschäftigte in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe durch ausdrückliche Anordnung ständig übertragen ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 7

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung als stellvertretende Badbetriebsleiterinnen oder -leiter.

Entgeltgruppe 8

1. Geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe mit entsprechender Tätigkeit.

2. Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung als Badbetriebsleiterinnen oder -leiter.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Fachangestellte für Bäderbetriebe beschäftigt werden.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und deren Aufgabengebiet sich durch den Umfang und die Bedeutung sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt.

Protokollerklärungen:

1. Anstelle einer oder eines Beschäftigten in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe kann auch eine Aufsichtskraft mit Rettungsschwimmernachweis treten.
2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

IV.
Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher, Bauaufseherinnen und Bauaufseher).

Entgeltgruppe 6

Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher (Bauaufseherinnen und Bauaufseher), deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass schwierigere Kontrollarbeiten zu verrichten sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Schwierigere Kontrollarbeiten sind z.B.:

- Festhalten von Zwischenaufnahmen, die während der Bauausführung erforderlich werden;
- Fertigen von einfacheren Aufmaßskizzen sowie einfacheren Flächen- und Massenberechnungen;
- Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände;
- Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohrleitungen;
- Kontrolle der Materialeinbringung für Stahlbetonarbeiten;
- Überwachen der Arbeiten zahlreicher Bauwerke auf größeren Baustellen.

V.
Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

VI.
Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst

Entgeltgruppe 4

Fernsprecherinnen und Fernsprecher, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 5

1. Fernsprecherinnen und Fernsprecher an Auskunftsplätzen.

   (Auskunftsplätze sind Arbeitsplätze, die von der Verwaltung durch ausdrückliche Anordnung eingerichtet worden sind

   a) zur Vermittlung von Gesprächen, die von der annehmenden Vermittlungskraft nicht routinemäßig vermittelt werden können oder

   b) zur Erteilung von Auskünften).

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Fernsprecherinnen und Fernsprecher, die mindestens zu einem Viertel fremdsprachlichen Fernsprechverkehr abwickeln.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Beschäftigte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über fünf weitere Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst führen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über neun weitere Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst führen.

2. Fernsprecherinnen und Fernsprecher, die fremdsprachlichen Fernsprechverkehr abwickeln.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über mindestens 18 weitere Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst führen.

Protokollerklärungen:

1. [1]Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung zur Schichtführerin oder zum Schichtführer bestellt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4,5 v.H. der Stufe 1 der Entgeltgruppe 4. [2]Die Bestellung zur Schichtführerin oder zum Schichtführer setzt voraus, dass neben der oder dem Beschäftigten mindestens eine weitere Beschäftigte oder ein weiterer Beschäftigter im Fernmeldebetriebsdienst in dieser Schicht tätig ist und die Schichtführerin

oder der Schichtführer für den ordnungsgemäßen Ablauf ihrer/seiner Schicht verantwortlich ist. [3]Die Funktionszulage gilt bei der Berechnung des Sterbegelds als Bestandteil des Tabellenentgelts.

2. [1]Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung zur Schichtführerin oder zum Schichtführer bestellt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 5,0 v.H. der Stufe 1 der Entgeltgruppe 5. [2]Die Bestellung zur Schichtführerin oder zum Schichtführer setzt voraus, dass neben der oder dem Beschäftigten mindestens eine weitere Beschäftigte oder ein weiterer Beschäftigter im Fernmeldebetriebsdienst in dieser Schicht tätig ist und die Schichtführerin oder der Schichtführer für den ordnungsgemäßen Ablauf ihrer/seiner Schicht verantwortlich ist. [3]Die Funktionszulage gilt bei der Berechnung des Sterbegelds als Bestandteil des Tabellenentgelts.

VII.
Beschäftigte in der Fleischuntersuchung

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte als Hilfskraft im Sinne des bis zum 31. Dezember 1992 geltenden § 2 Nr. 1 Buchst. b der Hilfskräfteverordnung – Frisches Fleisch – (HKrFrFlV).

Entgeltgruppe 4

Amtliche Fachassistentinnen und -assistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte der Entgeltgruppe 4, die Informationen über die gute Hygienepraxis und die HACCP-gestützten Verfahren im Sinne der Verordnung (EG) 854/2004 erfassen.

VIII.
Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Fotografinnen und Fotografen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigen Tätigkeiten.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen der Entgeltgruppe 8 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Tätigkeiten sind
   - das selbstständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen, z.B. Aufnahmen zur Beweissicherung an Tat- und Unfallorten im Polizeidienst;
   - Operationsaufnahmen im medizinischen Bereich;
   - Aufnahmen bei der Durchführung von Forschungsaufgaben, für Lehrzwecke oder bei Versuchen zur Materialprüfung in den Bereichen der Forschung, der wissenschaftlichen Lehre und der Materialprüfung.

2. Besonders schwierige Tätigkeiten sind

   - das selbstständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen bei besonders erschwerten fototechnischen Aufnahmebedingungen, z.B. Aufnahmen von schlecht sichtbaren Spuren im Polizeidienst;
   - Intraoralaufnahmen, Aufnahmen eines Lehrfilmes bei einer Shuntoperation im medizinischen Bereich;
   - Aufnahmen, die die besondere Herausarbeitung bestimmter, für die wissenschaftliche Bearbeitung notwendiger Merkmale erfordern, in der Forschung und in der Materialprüfung.

IX.
Beschäftigte im Fremdsprachendienst

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

X.
Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte aller Fachrichtungen mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Beschäftigte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass auf dem jeweiligen Fachgebiet technische Beratungen einfacherer Art oder Versuche und sonstige Arbeiten mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad durchzuführen sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Viertel selbstständige Leistungen erfordern.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt.

XI.
Beschäftigte in Gesundheitsberufen

1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. [1]Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer" umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer. [2]Die Bezeichnung "Pflegerinnen und Pfleger" umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.

3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.

4. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.

5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pflegerinnen und Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten und Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.

6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern bzw. von Pflegerinnen und Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

7. Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 7

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 7)

2. Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 11

1. Hebammen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

2. Hebammen und Entbindungspfleger der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 3, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Fallgruppe 1 ausüben.

Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum TVöD)

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Protokollerklärung Nr. 7 entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum TVöD)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum TVöD)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum TVöD)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Protokollerklärungen:

1. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

   a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen oder Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

   b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,

   c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,

   d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen und Patienten,

   e) Patientinnen oder Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,

   f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen oder Patienten,

   g) Patientinnen oder Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

   ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100,00 Euro.

3. [1]Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patientinnen oder Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflegetätigkeit. [2]Eine nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind

   a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Protokollerklärung Nr. 6) vorgesehen ist, oder

   b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:

      - Wundmanagerin oder Wundmanager,
      - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
      - Breast Nurse/Lactation,
      - Painnurse,
      - auf einer Stroke-Unit-Station,
      - auf einer Intermediate-Care-Station,
      - bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) oder

   c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

5. Auf Pflegerinnen und Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung der Buchstaben a oder b, letzter Spiegelstrich, der Protokollerklärung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

   a) Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 1 und

   b) § 1 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT bzw. § 2 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-O

   keine Anwendung.

6. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich entweder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

   a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,

   b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,

c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,

d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und

e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. [1]Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

   a) [1]Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. [2]Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

   b) [1]Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. [2]Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.

   c) [1]Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. [2]Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

   [2]Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

Entgeltgruppe P 9

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe P 10

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 11

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

Entgeltgruppe P 12

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

Entgeltgruppe P 16

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum TVöD)

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum TVöD)

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum TVöD)

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Protokollerklärung:

Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu Ziffer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiterin oder dem Gruppenleiter bzw. der Teamleiterin oder dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 14

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

Entgeltgruppe 15

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt II Ziffer 5 entsprechende Anwendung.

4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen und Diätassistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich anerkannte Diätassistentinnen und Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung zur Ernährungsberaterin oder zum Ernährungsberater oder mit vergleichbarer Fortbildung (z.B. Diabetesberaterin oder Diabetesberater) und entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patientinnen oder Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen:

Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten.

Entgeltgruppe 7

HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
   - Gehörprüfungen bei Säuglingen oder schwersterkrankten Patientinnen und Patienten,
   - Durchführung des Hörtrainings nach Cochlea-Implantationen,
   - Mitwirkung bei der BAHA- oder Soundbridge-Versorgung, Hörtraining nach der Versorgung mit BAHA- oder Soundbridge-Implantaten,
   - spezifische Diagnostik (z.B. BERA-Untersuchung) während Operationen.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
   - Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen,
   - Gehörprüfung oder Gehörtraining bei Kleinkindern und Menschen mit Einschränkungen oder
   - Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe 7

Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

   - Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen oder Demenzen oder im geriatrischen Bereich,
   - Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,
   - Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern.

Entgeltgruppe 5

Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).

10. Medizinisch technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten im Sinne dieses Abschnitts sind Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und -assistenten und Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich geprüfte Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie Zytologisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit jeweils entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
   - Wartung und Kalibrierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern),
   - Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test),
   - schwierige intraoperative Röntgenaufnahmen,
   - interoperatives Monitoring, Mitwirkung bei der prächirurgischen Epilepsiediagnostik und -OP, Mitwirkung bei der Implantation von Hirnelektroden, Mitwirkung bei der Komadiagnostik,
   - Vorbereitung und Mitwirkung bei der Protonentherapie.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
   - der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem oder quantitativ klinisch-chemischem Gebiet;
   - die Durchführung von Untersuchungsverfahren zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik;
   - messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen;
   - schwierige medizinisch radiologische Verfahren;
   - Tätigkeiten in der radiologischen Untersuchung von Kindern bis zum sechsten Lebensjahr;
   - Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie;
   - Durchführung schwieriger molekularbiologischer Untersuchungsverfahren (z.B. Hybridisierung oder Blot), schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitatsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen);
   - Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- und Bauchhöhle, Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten (CT, MRT, SPECT, etc.), Arbeiten an Linearbeschleunigern, Durchführung von Szintigraphien unter Belastung (z.B. Myokardszintigraphie), szintigraphische Spezialuntersuchungen (z.B. Sentinelszintigraphie);
   - Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden, z.B. SPECT-CT;
   - Vorbereitung und Mitwirkung von röntgenologisch gestützten Gewebeentnahmen;
   - Tätigkeiten in der Telemedizin oder Teleradiologie;
   - Mitwirkung bei der Hirntodbestimmung oder
   - invasive Eingriffe mit z.B. kryostatischen Maßnahmen im EPU-Labor.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen und Orthoptisten.

Entgeltgruppe 7

Orthoptistinnen und Orthoptisten mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
   - orthoptische Untersuchungen bei Säuglingen, Kleinkindern oder geistig behinderten Patienten mit Schielerkrankungen oder Nystagmus,
   - diagnostische Untersuchungen zur Vorbereitung auf Schieloperationen und Mitwirken bei der Dosierung der Operationsstrecken,
   - Durchführung und Auswertung von VEP-Messungen,
   - Untersuchung von komplizierten infra- und supranukleären Mobilitätsstörungen sowie nystagmusbedingten Kopfzwangshaltungen an z.B. Tangentenskalen oder Synoptometern,
   - neuroophthalmologische Untersuchungen bei Orbitaerkrankungen (z.B. Tumorerkrankungen).

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
   - Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen oder Kleinstanomalien,
   - Messungen bei Doppelbildern,
   - Anpassung von Prismenbrillen,
   - Kontaktlinsenanpassung bei komplizierten Hornhautsituationen (z.B. Ausdünnung der Hornhaut, Hornhautnarben, Zustand nach der operativen Entfernung der Hornhaut),
   - Durchführung orthoptistischer oder plebtischer Schulungen.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Erlaubnis und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung als Spezialistin oder Spezialist für Krankenhaus- und krankenhausversorgende Apotheken und entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten unter Reinraumluftbedingungen wie die sterile Herstellung von Zytostatikazubereitungen, Mischbeuteln zur parenteralen Anwendung und applikationsfertigen Spritzen, Infusionen und Injektionen oder Augensalben und –tropfen; schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach Deutschem Arzneibuch, gravimetrische, titrimetrische oder fotometrische Bestimmungen, Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen oder chromatografische Analysen.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma**.**

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

Auf Beschäftigte als Biologiemodellmacherinnen oder Biologiemodellmacher oder Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten finden die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik (Teil B Abschnitt XV) Anwendung.

18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten

Entgeltgruppe 14

Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten jeweils mit Approbation und entsprechender Tätigkeit.

19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Zahntechnikerinnen und Zahntechniker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.

2. Zahntechnikermeisterinnen und Zahntechnikermeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 oder der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, in der Kiefer-Orthopädie, in der Parallelometertechnik, in der Vermessungstechnik für Einstückgussprothesen oder in der Geschiebetechnik.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Entgeltgruppe 7 oder in der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 und in der Entgeltgruppe 9a genannt sind.

20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

1. Diese Tätigkeitsmerkmale finden in den Bereichen der vorstehenden Ziffern 4 bis 10, 13, 15, 16 und 19 Anwendung.
2. Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheiten) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
   a) Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
   b) Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als 16 Beschäftigte unterstellt.
   c) Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel mehr als 24 Beschäftigte unterstellt.
3. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

Entgeltgruppe 9b

Leiterinnen und Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 9c

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.
2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 11.

Entgeltgruppe 11

Leiterinnen und Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)

Entgeltgruppe 9c

Lehrkräfte.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 15

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

XII.
Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

Entgeltgruppe 7

1. Schiffsführerinnen und Schiffsführer mit Befähigungszeugnis als Nautischer Wachoffizier oder Kapitän nach § 29 Abs. 2 Seeleute-Befähigungsverordnung. und entsprechender Tätigkeit.

2. Schiffsmaschinistinnen und Schiffsmaschinisten mit Befähigungszeugnis nach § 38 Abs. 2 Seeleute-Befähigungsverordnung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 8

Schiffsführerinnen und Schiffsführer mit Befähigungszeugnissen nach § 29 Abs. 2 und § 38 Abs. 2 Seeleute-Befähigungsverordnung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 auf Schiffen mit einer Tragfähigkeit von mindestens 50,00 Tonnen oder einer Bruttoraumzahl von mindestens 250.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2 auf Schiffen mit einer Tragfähigkeit von mindestens 50,00 Tonnen oder einer Bruttoraumzahl von mindestens 250.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 auf Schiffen mit einer Tragfähigkeit von mindestens 50,00 Tonnen oder einer Bruttoraumzahl von mindestens 250.

XIII.
Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Vorbemerkung

Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Abschnitts sind nur die in der Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden (KuRVO) als solche bestimmten.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Kassiererinnen und Kassierer in kleineren Kassen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Zahlstellenverwalterinnen und -verwalter größerer Zahlstellen.

4. Verwalterinnen und Verwalter von Einmannkassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

2. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.

4. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens einer oder einem Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

2. Beschäftigte in Kassen, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Beschäftigte ständig unterstellt sind.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte in gemeindlichen Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltereien die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte in gemeindlichen Buchhaltereien, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 ständig unterstellt sind.

3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassiererinnen oder Kassierer zusammenfassen.

4. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäftigten.

6. Leiterinnen und Leiter von Kassen, die zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in Entgeltgruppe 9b oder 10 eingruppiert.

7. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

3. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

Protokollerklärungen:

1. Die / Der Beschäftigte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn sie / er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.
2. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassiererinnen und Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.
3. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Beschäftigte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
4. Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z.B.:
   a) selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
   b) das Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
   c) selbstständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
   d) das Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
   e) selbstständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
   f) das Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
   g) das Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z.B.: In Sammelnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
   h) das Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
   i) das Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbstständigen Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner - betraglich nicht festgelegter - Kassen- oder Buchungsanweisungen.

XIV.
Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

1. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

Vorbemerkungen

1. Die Eingruppierung gemäß den nachfolgenden Merkmalen setzt jeweils mindestens die Erfüllung der Voraussetzungen für die zweite Ebene der Laufbahngruppe 1 oder eine nach Landesrecht – soweit vorhanden – gleichgestellte Ausbildung (z.B. Werkfeuerwehrfrau oder -mann) voraus.

2. Auf Beschäftigte von Flughafenfeuerwehren und Werksfeuerwehren finden die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale keine Anwendung.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte in der Tätigkeit einer Truppfrau oder eines Truppmanns oder in einer Tätigkeit, die derjenigen von beamteten Brandmeisterinnen und Brandmeistern entspricht.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung einer taktischen Einheit bis Truppstärke übertragen ist, oder in einer Tätigkeit, die derjenigen von beamteten Oberbrandmeisterinnen und Oberbrandmeistern entspricht.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung der taktischen Einheit ab Staffelstärke übertragen ist oder in einer gleich zu bewertenden Tätigkeit von beamteten Hauptbrandmeisterinnen und Hauptbrandmeistern.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung der taktischen Einheit ab Gruppenstärke übertragen ist oder in einer gleich zu bewertenden Tätigkeit von beamteten Hauptbrandmeisterinnen und Hauptbrandmeistern.

Entgeltgruppe 9c

1. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung der taktischen Einheit ab Gruppenstärke übertragen ist mit besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten oder in einer gleich zu bewertenden Tätigkeit von beamteten Hauptbrandmeisterinnen und Hauptbrandmeistern oder von Brandinspektorinnen und Brandinspektoren.

2. Schicht- bzw. Wachabteilungsleiterinnen und -leiter.

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung der taktischen Einheit ab Zugstärke übertragen ist oder in einer Tätigkeit, die derjenigen von beamteten Brandoberinspektorinnen und Brandoberinspektoren entspricht.

2. Schicht- bzw. Wachabteilungsleiterinnen und -leiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung erheblich aus der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung der taktischen Einheit ab Verbandsstärke übertragen ist oder in einer Tätigkeit, die derjenigen von beamteten Brandamtfrauen und Brandamtmännern entspricht.

2. Schicht- bzw. Wachabteilungsleiterinnen und -leiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung erheblich aus der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Wachleiterinnen oder -leitern.

Entgeltgruppe 12

1. Schicht- bzw. Wachabteilungsleiterinnen und -leiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Wachleiterinnen und -leiter.

Protokollerklärung:

Nach diesem Merkmal sind auch Beschäftigte eingruppiert, die den Lehrgang zur Gruppenführung erfolgreich abgeschlossen haben und denen durch ausdrückliche Anordnung die Führung von Einsätzen ab Truppstärke übertragen ist.

2. Feuerwehrgerätewartinnen und -warte

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 2 Anwendung.

3. Beschäftigte in Feuerwehrtechnischen Zentralen (Feuerwehrtechnischen Zentren)

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

XV.
Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik

Vorbemerkungen

1. Dieser Abschnitt gilt für Beschäftigte im Bereich der Konservierung, Restaurierung, Präparation und Grabungstechnik an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Museen und Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven, Bibliotheken und in der Denkmalpflege.

2. (1) [1]Konservierungs-, Restaurierungs- und Präparationstätigkeiten im Sinne dieses Abschnitts sind sämtliche Tätigkeiten, die zum Ziel haben, Objekte bzw. audiovisuelle Aufzeichnungen von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, langfristig zu erhalten sowie wiederherzustellen, und sie damit u.a. für die wissenschaftliche als auch allgemeine Nutzung sowie die Forschung und Wissensvermittlung aufzubereiten, zu sichern und/oder dauerhaft zu bewahren. [2]Dazu gehören auch die technologischen und naturwissenschaftlichen Untersuchungen der Objekte und deren Dokumentation.

   (2) [1]Eine Restaurierung kann auch die Nachbildung bzw. Rekonstruktion als Ergänzung fehlender Teile des Originals einschließen. [2]Fallweise ist es auch notwendig, die im Rahmen der restauratorischen Untersuchung am Objekt festgestellten Materialzusammensetzungen oder auch Schadensbilder an Modellen künstlich zu erzeugen, um z. B. neue, adäquate Restaurierungsmethoden zu entwickeln bzw. kunsttechnologische Befunde anhand von Rekonstruktionen zu überprüfen.

   (3) Präparationstätigkeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziel haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen sowie die Beschaffung, Sammlung und Erfassung von naturwissenschaftlichem Sammlungsgut.

   (4) [1]Bei den Tätigkeiten der Grabungstechnik spielt die Verbindung einer wissenschaftlich-fundierten Arbeitsweise mit ingenieurtechnischen bzw. methodischen Arbeitsansätzen eine zentrale Rolle. [2]Je nach Einsatzaufgaben sind unterschiedliche Kenntnisse bzw. Berufsabschlüsse denkbar.

   [3]Zu den Aufgaben in der Grabungstechnik gehört die technische Leitung archäologischer Ausgrabungen oder Kontrolle der Arbeit von Grabungsfirmen. [4]Die Beschäftigten entscheiden vor Ort selbstständig über Grabungs-, Bergungs- und Dokumentationsmethoden, leiten die Mitarbeiter an und treffen Absprachen mit Investoren, Bauherren und Baubetrieben und vertreten damit öffentliche Institutionen vor Ort. [5]Zu den Tätigkeiten von Grabungstechnikerinnen und Grabungstechnikern zählen weiterhin die Vermittlung von Grabungsergebnissen durch Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen.

(5) Zur Konservierung, Restaurierung und Präparation gehören auch Tätigkeiten wie z. B.:

a) Sammlungsbetreuung und Schadensprävention etwa durch konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte, Erstellen von Vorgaben zur Klimatisierung und Ausstattung der Ausstellungs- und Depoträume, Beratung zu Ausstellungs- und Depotflächen bei Neu- und Umbau;

b) technologisch-materielle Untersuchung und Erforschung der Objekte;

c) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Leihverkehr und Ausstellung, z. B. Beurteilung der Leihfähigkeit aus restauratorischer bzw. präparatorischer Sicht, Definieren der Transport- und Ausstellungsbedingungen, Erstellen von Zustandsprotokollen, Überwachen sowohl des Ein- und Auspackens sowie des Transports und der Montierung der Sammlungsobjekte vor Ort;

d) beratende oder gutachterliche Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit nicht mehr einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder mit Tätigkeiten in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Fünftel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Drittel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen fünf Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Fünftel besondere Fachkenntnisse erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a.
3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 3 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

Entgeltgruppe 13

Beschäftige mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Protokollerklärungen:

1. Einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:
   a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
      (1) Umverpacken von stabilen, unempfindlichen und gut handhabbaren Objekten nach Vorgabe, z. B. Umschläge nach Bedarf zuschneiden und falzen sowie Einlegen von unempfindlichen Büchern und Archivalien,
      (2) Unterstützung bei der Betreuung oder Mithilfe bei der Montage von Sammlungs- und Ausstellungsgegenständen, z.B.:
         a. Bedienen von technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine besonders sorgfältige Handhabung erfordern,
         b. Handhabung von geschütztem Filmmaterial oder unempfindlichen Datenträgern;
   b) Präparationstätigkeiten:
      (1) im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“

      Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

      Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse,

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:

- einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke,
- mechanisches Reinigen von Häuten und Präparaten (z.B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen),
- Überprüfen und Nachfüllen der Konservierungsflüssigkeiten in Nasssammlungen;
- Herstellen einfacher Nasspräparate von Tieren,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Balgpräparation":

- einfache Konservierungstätigkeiten (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall),

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:

- Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Wirbeltieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen),
- einfache Trockenpräparation von Wirbellosen,

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:

- einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke,
- Herbarpräparation;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik

(1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen“:

a. Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde oder -befunde, sowie Anlegen von Erdprofilen und Grabungsflächen,

b. Fundregistrierung bei Grabungen,

c. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüterunter Anleitung einschließlich vorbereitender Tätigkeiten,

d. Tätigkeiten unter Anleitung zur Vorbereitung der Werkprüfung,

(2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

a. einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke, Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben), Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben, Zusammensetzen und -kleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen,

b. Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine), Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen, Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder für die Mineraltrennung, Formatisieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke.

2. Nicht mehr einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen von sich wiederholenden Tätigkeiten unter Anleitung, z.B.:

a. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel an

- weniger empfindlichen Bucheinbänden,
- inhomogenen Buchbeständen nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator,
- ungefassten und weniger empfindlichen veredelten Holzoberflächen,
- empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem gebranntem Ton, Keramik, Porzellan oder Glas,
- Steinobjekten aus empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem Gestein,
- weniger empfindlicher Mosaiken,
- Teilen und Mechaniken von Musikinstrumenten,

b. Nachleimen von Papieren in Massenverfahren im Bereich der Archivalienrestaurierung,

(2) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen und gut handhabbaren Sammlungsgegenständen,

(3) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen,

(4) Beschaffung von Materialien, Ansetzen von Arbeitsmitteln,

(5) Ausführen von Tätigkeiten, die gute manuelle Fertigkeiten erfordern, z.B.:

a. einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,

b. Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen,

c. Herstellen von Negativformen von unempfindlichen und ungefassten Objekten komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse unter Vorgabe;

b) Präparationstätigkeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besondere Arbeitstechniken voraussetzen, wie z.B.:

(1) im Bereich „Abformungen, Modellbau“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

- Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,
- Herstellen von nicht sehr schwierigen Modellen und technischen Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem und/oder didaktischem Interesse,

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:

- methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
- Reinigen und Konservieren von Häuten mit Chemikalien,
- Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten,
- Herstellen schwieriger Nasspräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z.B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel),
- Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z.B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen),

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:

- Herstellen von Bälgen von Vögeln und Säugetieren,
- Herstellen einfacher Kleindermoplastiken (unter Verwendung künstlicher konfektionierter Tierkörper),

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:

- Präparieren von Zerfallskeletten (Mazeration und Entfetten),

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:

- methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren; Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
- schwierige Arbeiten für Herbarien (z.B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden),
- Herstellen einfacher Präparate von Blüten,
- Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate,
- Herstellen schwieriger Nasspräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z.B. zur Erhaltung des Chlorophylls),

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

- Zusammensetzen und Kleben stark zerbrochener Fossilien,
- Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil-Material,
- Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien,
- Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein,
- Konservieren präparierter Fossilien,
- Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien,
- Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oder Auffrieren,
- Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien,
- Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:

- chemisches Reinigen von Mineralstufen,
- Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen,
- Herstellen von Mineral- und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm),
- Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen,

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:

- Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,

h. Oberflächenreinigung an nicht unempfindlichen Präparaten

- z.B. Häute, Bälge, empfindliche Steine, Fossilien oder Chitinpanzer,

(3) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen Sammlungsgegenständen,

(4) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik

(1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen nach erfolgreicher Werkprüfung“:

a. Erkennen, Freilegen und Bergen von Bodenfunden oder -befunden;

b. Einweisen von Großgeräten zur Freilegung von Befunden,

c. Herrichten von Erdprofilen und Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen,

d. Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungs- oder Fundberichten,

e. materialgerechtes Sortieren von Funden nach Lage und Fundart,

f. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüter,

g. Begehen von Gebieten (meist als „Feldbegehung“ bezeichnet) nach archäologischem Fundmaterial unter wissenschaftlicher oder technischer Anleitung,

(2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

a. methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer Fundpunktskizzen und Vorkonservieren an der Fundstätte,

b. Sortieren von Geländeaufsammlungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen.

3. Schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:

a. Lösen zusammengeklebter unempfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in weniger schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,

b. Schließen von Rissen an weniger empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,

c. Absaugen oder Entstauben von empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z.B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),

(2) Mitarbeit bei umfangreichen Restaurierungsmaßnahmen, z.B.:

a. Auflegen unempfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen,

b. Montage von Wandmalereifragmenten und Vorsortieren für die Montage von Mosaiken,

(3) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:

a. Bedienen von komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial,

b. Austausch von Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken einschließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,

(4) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, z.B.:

a. originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form nach Vorgabe,

b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,

c. Herstellen schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,

d. Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Aufbewahrungs- oder Transportbehältnissen nach Vorgabe, die eine schwierige Handhabung des Objekts erfordern,

e. Mitarbeit beim Aufbau von Ausstellungen: Anfertigen von Präsentationshilfen, z. B. komplizierten Buchstützen oder Figurinen nach Vorgabe;

b) Präparationstätigkeiten im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:

(1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch die Präparatorin oder den Präparator, z. B.:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

- Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse,
- originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form,
- originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:

- Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben,
- schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Dermoplastik und Dioramen“:

- Herstellen schwieriger Dermoplastiken, z.B. Herstellung kleiner Dermoplastiken mit selbstgefertigten Körpern und Großdermoplastiken mit überarbeiteten konfektionierten Körpern,
- Herstellen von montierten Habituspräparaten von Wirbeltieren,

d. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:

- Reinigen, Konservieren und Restaurieren schlecht erhaltener Präparate mit Leder-, Fell- und Federoberfläche,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:

- Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltierskelette,
- Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette),
- Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen, Stützen und Montieren der Skelette),

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:

- Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z.B. sehr kleine oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser),
- Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z.B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate),

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

- Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z.B. Markasit),
- Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren,
- Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten,
- Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein,
- Herstellen von Dünn- oder Serienschliffen von Fossilien,
- Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z.B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien,
- Herausätzen von Fossilien aus Gestein,
- Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien,
- Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,

- Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen,

h. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:

- Herstellen von Großdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen,
- Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschliffen kohliger Gesteine;
- Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen,
- Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungsstammbäume (z.B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd),

i. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:

- Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen oder Fossilien,
- Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen,

j. schwieriges Verpacken und Verlagern von besonders schwer handhabbaren oder sehr empfindlichen Objekten, z.B.:

- Großfossilplatten und monumentale Präparate mit hohen Eigengewichten und komplizierten Formen, bei denen geeignete Transportmittel zu bedienen und statische Erfordernisse selbstständig zu bewerten sind,

k. schwierige Unterstützungsleistungen beim Aufbau von Ausstellungen, z.B.:

- Aufbau von Großobjekten unter Bedienung von Geräten wie z.B. Kran oder Steiger,
- Hängung oder Montage von mehrteiligen, komplizierten und empfindlichen Sammlungsgegenständen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen von Teilgrabungen („Schnittleitung“) unter technischer Anleitung (dazu gehören z.B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, fotografische Dokumentation, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungs- oder Fundberichte),

(2) Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und unterstützende Tätigkeiten bei der Grabungsvermessung,

(3) Beaufsichtigung der Grabungsmitarbeiter,

(4) Herstellung von Lackfilmen und Folienabzügen archäologischer Befunde,

(5) Anleitung und Überwachung von einfachen Tätigkeiten in der Fundregistrierung und Fundbearbeitung,

(6) Erstmaßnahmen zur Fundkonservierung von empfindlichen Objekten.

4. Besonders schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik sowie in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an sehr empfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:

a. Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,

b. Schließen von Rissen an empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,

c. Absaugen oder Entstauben von sehr empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und sehr empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z.B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),

(2) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:

a. Bedienen von sehr komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sehr sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial;

b. Beschaffung und Austausch von speziellen Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken einschließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,

(3) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und besondere Kenntnisse erfordern, z.B.:

a. originalgetreues Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form nach Vorgabe,

b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen mit komplizierter Farbgebung,

c. Herstellen sehr schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,

d. assistierende Tätigkeiten bei der technischen Untersuchung nach Vorgabe, z. B. Einbetten und Anfertigen von Präparaten;

b) Präparationstätigkeiten

(1) im Bereich „Abformungen, Rekonstruktionen, Modellbau und Nachbildungen von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

- Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,
- originalgetreues Kolorieren von Abformungen und Nachbildungen mit sehr komplizierter Farbgebung,
- Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,
- Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:

- Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen,

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine Präparation“:

- Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren,
- Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,
- Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z.B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop,
- Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z.B. Nerven- oder Gefäßpräparate),

b. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:

- Reinigen, Konservieren und Restaurieren stark beschädigter oder empfindlicher Präparate mit Leder-, Fell oder Federoberfläche,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Dermoplastik und Dioramen“:

- Herstellen schwieriger Dermoplastiken (Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten Körpern),
- Herstellung von Ausstellungspräparaten unter Anwendung verschiedener Technologien (z.B. Habitusmontagepräparation mit Imprägnierungs- und Gefriertrocknungstechnik),
- Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer Dioramen - ohne graphische und Kunstmalerarbeiten - nach skizzenhaften Angaben,

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:

- Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:

- Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
- Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop,
- Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

- Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
- Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z.B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten,
- Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z.B. Kutikula-Präparate, Präparate für Pollenanalysen),
- Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien,
- Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme,
- sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien oder Fossilienteilen,
- Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop,
- Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,
- Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen,

g. Fach-(arbeits-)gebiet Mineralogie:

- Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen,
- Herstellen zweiseitig polierter Mineral- und Gesteinsdünnschliffe,
- Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde,
- Handauslesen extrem reiner Mineralfraktionen für die Spektralanalyse,
- Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation),

(3) weitere besonders schwierige Präparationstätigkeiten liegen z.B. vor bei:

a. komplexen Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung schädlicher Umgebungseinflüsse (z.B. Klima, Licht oder Schadinsektenbefall) auf das wissenschaftliche Sammlungsgut oder das Kulturgut und umfassende Kontrolle des Zustands der wissenschaftlichen Sammlungsgegenstände bzw. des Kulturguts,

b. der Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei empfindlichen Objekten mit komplexen Schadensbildern einschließlich deren Installierung vor Ort,

c. umfassender schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen sowie der Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen schwierigerer Grabungen unter technischer Leitung (dazu gehören z.B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungs- oder Fundberichte, Photographische Dokumentation),

(2) Fundfreilegung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände sowie Durchführung von Blockbergungen unter technischer Anleitung,

(3) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen wissenschaftlichen Artefakten,

(4) Umzeichnung und Zusammenfassung von Grabungszeichnungen,

(5) Vorlagenerstellung für Veröffentlichungen von Ausgrabungsergebnissen.

5. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z.B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,

(2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,

(3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,

(4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,

(5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen,

(6) Endprüfung neu hergestellter audiovisueller Archivalien auf Erreichung des Ziels der konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen und Fehlerfreiheit; gegebenenfalls Formulierung von Reklamationsansprüchen;

b) Präparationstätigkeiten:

(1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,

(2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,

(3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,

(4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,

(5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen schwieriger Grabungen unter wissenschaftlicher Anleitung; dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und Grabungs- oder Fundberichte sowie fotografische Dokumentation,

(2) Erkennung und Bewertung archäologischer Bodendenkmäler (Feldbegehung) sowie deren Lagebestimmung,

(3) Erstellung eines Layouts für Publikationen bis zur Druckvorstufe.

6. Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z. B.:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an Objekten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b herausheben, dass sie aufgrund ihrer Empfindlichkeit und ihres Schadensbildes fortgeschrittene Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie besondere Umsicht und Sorgfalt erfordern,

(2) Durchführung schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,

(3) Erfassung und Kartierung schwieriger Schadensbilder;

b) Tätigkeiten im Bereich der der Präparierung:

(1) Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

- Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
- Abformung empfindlicher organischer Objekte mit komplizierter Form,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:

- selbstständige Erarbeitung dreidimensionaler Rekonstruktion ausgestorbener Tiere auf Grundlage von Fossilfunden ohne Vorlagen,
- Erarbeitung komplizierter naturwissenschaftlicher Modelle nach Vorlage eines Originals, z.B. maßstäblich vergrößerter Insektenmodelle,

(2) Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:

- Restaurierung oder Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltender Leder- oder Fellpräparate,
- Reinigen, Konservieren, Restaurieren und Ergänzen stark zerstörter Standpräparate und Dermoplastiken aus Federn, Fell oder Lederhäuten,
- Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:

- Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Balgpräparation, Dermoplastik und Dioramen“:

- Entwerfen und Herstellen besonders schwieriger zoologischer, botanischer oder paläontologischer Dioramen ohne grafische und Kunstmalereien (Die besondere Schwierigkeit muss sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.),
- Herstellen besonders schwieriger Dermoplastiken, z.B. Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten Körperplastiken in Kombination mit anderen Techniken (z.B. Imprägnierung),

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:

- Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:

- Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

- Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
- Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:

- Entwicklung und Erprobung neuartiger Präparations-, Konservierungstechniken;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen,

(2) sehr schwierige bautechnische Aufmessungen,

(3) technische Leitung einer Grabung oder einer Prospektion inklusive der Erstellung eines Grabungsberichts,

(4) Erstellung von Grabungsrichtlinien, Archivierungskonzepten, Leistungsverzeichnissen und Standards für Ausgrabungen in der Bodendenkmalpflege,

(5) denkmalfachliche Beratung sowie Betreuung von Maßnahmepartnern externer archäologischer Ausgrabungen,

(6) Darstellung und öffentliche Präsentation von Grabungen und ihren Ergebnisse.

7. Eine Heraushebung durch besondere Leistungen liegt z.B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche Objekte mit komplexem Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,

(3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,

(4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche naturkundliche Objekte mit komplexem Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen naturkundlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,

(3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,

(4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,

(5) Konzepterstellung für präparatorische Maßnahmen an besonders wertvollen, unersetzlichen und schwierig zu präparierenden Frischmaterial,

(6) Präparation von besonders wertvollen, unersetzlichen und empfindlichen Frischmaterial, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) sehr schwierigen Vermessungen (z. B. bei Grabungen in noch stehenden Gebäuden oder Gebäudeteilen, in Tunneln, Höhlengrabungen, Geoprofilen oder in vermessungstechnisch noch nicht erfassten Gebieten) inklusive der Aufbereitung der entstandenen Daten;

vermessungstechnisch noch nicht erfasste Gebiete sind Gebiete, für die kein für die Ausgrabung verwendungsfähiges Lagebezugssystem vorhanden ist, sodass dieses von der oder dem Beschäftigten erst geplant, erstellt und in ein übliches Landes- bzw. Weltbezugssystem überführt werden muss,

(2) selbstständige Umsetzung und Anpassung geeigneter Schutzmaßnahmen für gefährdete Denkmale,

(3) Vorbereitung und technische Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion

(Eine komplexe Grabung oder Prospektion liegt vor, wenn bei der Tätigkeit naturwissenschaftliche Methoden [z. B. C-14-Datierung, Dendrochronologie, Phosphatanalysen, Thermoluminiszens, Geomagnetik, Geoelektrik, Bodenradar, etc.] zur Anwendung kommen, die eine wichtige Rolle zur Klärung der zentralen wissenschaftlichen Fragestellung spielen. Aufgaben bei der Vorbereitung und technischen Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion sind z. B. die Koordination des Einsatzes der verschiedenen Methoden, die Vorbereitung der Bodeneingriffe für eine naturwissenschaftliche Bestimmung oder die korrekte Entnahme von Probenmaterial oder die Durchführung der Methode).

8. Eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für Sammlungskonvolute mit heterogenem Zustand und Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an sehr empfindlichen Objekten mit einem komplexen Schadensbild,

(3) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung für ganze Sammlungen unter Berücksichtigung sammlungs- oder materialspezifischer Gesichtspunkte;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

(1) Präparieren und Restaurieren von zoologischen, botanischen und palontologischen Unika oder von Typus-Material (d.h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind) einschließlich solcher Sammlungsgegenstände, die eine besondere Bedeutung für die Kultur- und Wissenschaftsgeschichte haben,

(2) Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z.B. Archaeopteryx),

(3) letztverantwortliche Erstellung von Vorgaben zu klimatischen Bedingungen und zum Sammlungsschutz bei Sammlungen aus heterogenen Objekten sowie deren Überwachung;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z.B. komplizierte Kirchen-, Burgen- oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte.

9. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen bedeutender oder sehr empfindlicher Objekte mit einem sehr komplexen Schadensbild, insbesondere Durchführung besonders schwieriger, z. B. sensibler und risikoreicher Maßnahmen,

(2) Durchführung kunst- und materialtechnologischer Untersuchungen, die ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erfordern,

(3) wissenschaftliche Auswertung von Ergebnissen naturwissenschaftlicher Analysen oder bildgebender Untersuchungsverfahren, auch zur Echtheitsbestimmung,

(4) Erkennen von Degradationsprozessen auf Grundlage naturwissenschaftlicher Kenntnisse, Abschätzen des damit verbundenen Schadenspotenzials und Konzeptionierung des weiteren Vorgehens,

(5) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für aufgrund ihrer sehr komplexen Beschaffenheit und Herstellungstechnik oder ihres Schadensbildes sehr empfindliche oder besonders bedeutende Objekte,

(6) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung, wenn neben sammlungs- oder materialspezifischen auch übergreifende Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind,

(7) Betreuung und Koordinierung von externen Vergabeverfahren einschließlich der Erstellung des Restaurierungskonzepts, der Kostenkalkulation und der Kontrolle sowie der Endabnahme,

(8) Beurteilung der Leihfähigkeit von empfindlichen oder bedeutenden Objekten,

(9) Entwicklung oder Leitung eines wissenschaftlichen Forschungsvorhabens einschließlich der Entwicklung neuartiger Restaurierungsverfahren,

(10) Erstellung von Gutachten oder Beratung zu umfassenden restauratorischen, konservatorischen oder kunsttechnologischen Fragestellungen, z.B. bei Echtheitsprüfungen, Neuerwerbungen oder Bauvorhaben;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

Entwicklung und Modifizierung neuartiger Technologien und Methoden für die Präparation, Konservierung oder Restaurierung von naturwissenschaftlichen Sammlungsgegenständen auf wissenschaftlicher Grundlage;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) technische Leitung von herausragend schwierigen Grabungen, z. B. Grabungen im Bereich von Stadtkernen, der Landschaftsarchäologie, der Unterwasser- oder Feuchtbodenarchäologie oder der Höhlen- oder Montanarchäologie, einschließlich des Ausarbeitens der publikationsreifen Grabungsberichte,

(2) wissenschaftliche Weiterentwicklung und Erprobung von Methoden zur Bearbeitung und Erhebung von Daten in der Bodendenkmalpflege.

10. Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach dem Teil A Abschnitt II Ziffern 2 und 3,

b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

XVI.
Laborantinnen und Laboranten

Vorbemerkung

Den Laborantinnen und Laboranten mit Abschlussprüfung werden milchwirtschaftliche Laborantinnen und Laboranten mit verwaltungseigener Abschlussprüfung gleichgestellt, wenn die nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorgesehene Ausbildungszeit mindestens drei Jahre beträgt.

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte ohne Abschlussprüfung in der Tätigkeit von Laborantinnen und Laboranten.

Entgeltgruppe 5

1. Laborantinnen und Laboranten mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3, die sich durch schwierigere Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe 3 herausheben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass sie selbstständige Leistungen erfordert.

XVII.
Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Leiterinnen und Leiter von Registraturen.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Beschäftigte ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 8

1. Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Beschäftigte ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Beschäftigte, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. Leiterinnen und Leiter von Registraturen, denen weniger Beschäftigte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.
2. Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

XVIII.
Beschäftigte in Leitstellen

Vorbemerkungen

1. Schichtführerinnen und Schichtführer sind Beschäftigte, denen die Verantwortung in der jeweiligen Schicht einer Leitstelle übertragen ist.

2. Lagedienstleiterinnen und Lagedienstleiter sowie Schichtleiterinnen und Schichtleiter sind Beschäftigte, denen die Steuerung der Betriebsabläufe in dem gesamten Schichtbetrieb einer Leitstelle übertragen ist.

Entgeltgruppe 9a

Disponentinnen und Disponenten in Leitstellen mit der nach Landesrecht jeweils geforderten Qualifikation mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9b

1. Schichtführerinnen und Schichtführer.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Leitstellen.

3. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Lagedienstleiterinnen oder Lagedienstleitern oder Schichtleiterinnen oder Schichtleitern.

Entgeltgruppe 9c

1. Leiterinnen und Leiter von Leitstellen.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Leitstellen, denen mindestens zwölf Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Lagedienstleiterinnen und Lagedienstleiter sowie Schichtleiterinnen und Schichtleiter.

4. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Lagedienstleiterinnen oder Lagedienstleitern oder Schichtleiterinnen oder Schichtleitern, denen mindestens zwölf Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter von Leitstellen, denen mindestens zwölf Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Leitstellen, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Lagedienstleiterinnen und Lagedienstleiter sowie Schichtleiterinnen und Schichtleiter, denen mindestens zwölf Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

4. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Lagedienstleiterinnen oder Lagedienstleitern oder Schichtleiterinnen oder Schichtleitern, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 11

1. Leiterinnen und Leiter von Leitstellen, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Leitstellen, denen mindestens 25 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Lagedienstleiterinnen und Lagedienstleiter sowie Schichtleiterinnen und Schichtleiter, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

4. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Lagedienstleiterinnen oder Lagedienstleitern oder Schichtleiterinnen oder Schichtleitern, denen mindestens 25 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 12

1. Leiterinnen und Leiter von Leitstellen, denen mindestens 25 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Leitstellen, denen mindestens 35 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Lagedienstleiterinnen und Lagedienstleiter sowie Schichtleiterinnen und Schichtleiter, denen mindestens 25 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

Leiterinnen und Leiter von Leitstellen, denen mindestens 35 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

XIX.
Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteherinnen und -vorsteher.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit einschlägiger mindestens dreijähriger Ausbildung.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

XX.
Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte in der Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern.

Entgeltgruppe 9b

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 9c

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 5)

Entgeltgruppe 10

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, die an Musikschulen einen Fachbereich zu betreuen haben, in dem mindestens 330 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 Buchst. a bis d, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass durchschnittlich wöchentlich mindestens acht Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten

   a) in der studienvorbereitenden Ausbildung oder

   b) als Leiterin oder Leiter von Ensembles (z.B. Chöre, Orchester), wenn diese Tätigkeit wegen ihrer künstlerischen und pädagogischen Qualität ebenso zu bewerten ist wie die in Buchstabe a genannte Tätigkeit,

   zu erteilen sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

3. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter einer Zweigstelle von Musikschulen, an der mindestens 290 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4, 5 und 7)

4. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 190 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4, 5 und 8)

5. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Musikschulen, an denen mindestens 490 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 11

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 490 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen und Vertreter der Leiterin / des Leiters von Musikschulen, an denen mindestens 850 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 13

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 850 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Musikschulen, an denen mindestens 1470 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 14

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 1470 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Beschäftigten der Entgeltgruppe 15.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe 15

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, deren Tätigkeit sich aufgrund der Größe und Bedeutung der Schule wesentlich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Protokollerklärungen:

1. [1]Musikschullehrerinnen und -lehrer sind an Musikschulen im Sinne der Protokollerklärung Nr. 5 tätige Beschäftigte, die

   a) nach einem achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik,

   b) nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium,

   c) an einer staatlichen Hochschule für Musik die Prüfung für Diplom-Musiklehrer,

   d) eine staatliche Musiklehrerprüfung im Sinne der Rahmenprüfungsordnung für die staatlichen Privatmusiklehrer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. Oktober 1958) oder eine Prüfung im Sinne der Empfehlung der Kultusministerkonferenz über Rahmenbestimmungen für die Ausbildung und Prüfung von Lehrern an Musikschulen und selbstständigen Musiklehrern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 9. November 1984),

   e) eine einer Prüfung im Sinne des Buchstaben d gleichwertige Prüfung (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen mit dem Wahlfach Musik oder die B-Prüfung als Kirchenmusiker)

   mit Erfolg abgelegt haben.

[2]Den Musikschullehrerinnen und -lehrern im Sinne des Buchstaben e stehen gleich Beschäftigte,

a) denen nach Landesrecht die Bezeichnung „staatlich anerkannte Musikschullehrerin“ oder „staatlich anerkannter Musiklehrer" verliehen worden ist,

b) die keine Prüfung abgelegt haben, jedoch eine entsprechende Ausbildung nachweisen und die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen die Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und -lehrern ausüben.

2. Die Beschäftigten erhalten, solange sie aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen Fachbereich, in dem mindestens 150 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden, zu betreuen haben, eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 76,69 Euro.

3. Die Eingruppierung nach dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal setzt voraus, dass die Beschäftigten durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zur Betreuerin oder zum Betreuer des Fachbereichs, für den Unterricht in der studienvorbereitenden Ausbildung, zur Leiterin oder zum Leiter des Ensembles, zur Leiterin oder zum Leiter, zur ständigen Vertreterin oder zum ständigen Vertreter der Leiterin oder des Leiters bzw. zur Leiterin oder zum Leiter der Zweigstelle der Musikschule bestellt worden sind.

4. Die Jahreswochenstunden sind dadurch zu ermitteln, dass die Unterrichtsstunden, die die Lehrkräfte der Musikschule (Leiterin oder Leiter, ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sowie Beschäftigte in der Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern, ohne Rücksicht darauf, ob sie unter den TVöD fallen) im Schuljahr zu erteilen haben, in Unterrichtsminuten umgerechnet werden und die sich ergebende Summe durch 45 und das Ergebnis durch die Zahl der Wochen geteilt wird, in denen während des Schuljahres Unterricht zu erteilen ist.

5. Musikschulen sind Bildungseinrichtungen, die die Aufgabe haben, ihre Schülerinnen und 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.

6. Die studienvorbereitende Ausbildung setzt voraus, dass die Schülerin oder der Schüler in mindestens einem Hauptfach und in mindestens einem Nebenfach bzw. einem Ergänzungsfach zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung einer Musikhochschule unterrichtet wird.

7. Zweigstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind auch Einrichtungen mit einer anderen Bezeichnung (z.B. Bezirksstellen, Außenstellen).

8. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Leiterinnen und Leiter von neu gegründeten Musikschulen, wenn damit zu rechnen ist, dass innerhalb von vier Jahren die geforderte Jahreswochenstundenzahl erreicht wird.

XXI.
Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlussprüfung in einem reproduktionstechnischen Beruf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die zu mindestens einem Viertel schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Aufgaben besonderer Art erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.:
   - Strichaufnahmen oder Halbtonaufnahmen nach Sollmaß und jeden Formats;
   - Maßausgleich auf gegebenes Sollmaß;
   - Herstellen von Rasterfilmen ein- und mehrfarbig, von Schummerungsvorlagen über Halbtonaufnahmen;
   - selbstständige Versuchs- und Entwicklungsarbeiten bei der Einführung neuer technischer Verfahren;
   - Zusammenkopie von einzelnen Kartenteilen mit Kartenrahmen bei der Neuherstellung sowie Einkopierung von Fortführungen in vorhandene Originale auf Folie und Glas mit kartographischer Passgenauigkeit.
2. Schwierige Aufgaben besonderer Art sind z.B.:
   - Schwieriges Einpassen von Kartenteilen; besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab 1:25000 und kleiner.

XXII.
Beschäftigte im Rettungsdienst

1. Beschäftigte im Rettungsdienst

Entgeltgruppe 4

Rettungssanitäterinnen und -sanitäter mit entsprechenden Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 6

Rettungsassistentinnen und -assistenten mit entsprechenden Tätigkeiten.

Entgeltgruppe N

Notfallsanitäterinnen und -sanitäter mit entsprechenden Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 9a

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Rettungswachen.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiterinnen und Leiter von Rettungswachen.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Rettungswachen, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9c

1. Leiterinnen und Leiter von Rettungswachen, denen mindestens 20 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Rettungswachen, denen mindestens 40 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 10

Leiterinnen und Leiter von Rettungswachen, denen mindestens 40 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärung:

Diese Beschäftigten erhalten eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 2,3 Prozent ihres jeweiligen Tabellenentgelts.

2. Beschäftigte an Rettungsdienstschulen

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Rettungsdienstschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Rettungsdienstschule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiter-innen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Rettungsdienstschule.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Rettungsdienstschule.

XXIII.
Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen

1. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister in Schulen außer Akademien, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Musikschulen und verwaltungseigenen Schulen.

2. [1]Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. [2]Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Entgeltgruppe 5

Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

XXIV.
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1 a und 17)

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 4)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 10 und 11)

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Protokollerklärungen:

1. [1]Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. [2]Für die in Entgeltgruppe S 15 bei

Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. [3]Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. [4]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [5]Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

1a. [1]Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

   a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,

   b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,

   c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

   d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

   e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. [1]Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. [2]Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

   a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

   b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,

   eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

   a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

   b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

   c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,

   d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,

   e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,

   f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,

   g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,

   h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. [1]Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. [2]Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. [3]Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. [4]Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. [5]Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. [6]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. [1]Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

    a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

    b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,

    c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

    d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

    e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,

    f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

    g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

14. [1]Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

    - Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
    - der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
    - der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
    - der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

    einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

    [2]Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. [3]Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z.B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

15. [1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

17. [1]Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. [2]Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. [3]Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

XV.
Beschäftigte in Sparkassen

Vorbemerkung

1. [1]Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte in der Kundenberatung aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale anderer Fallgruppen weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe. [2]Dies gilt nicht, soweit Fallgruppen in höheren Entgeltgruppen ausdrücklich eine Heraushebung aus speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Kundenberatung vorsehen. [3]Eine ausdrückliche Heraushebung im Sinne des Satzes 2 enthalten auch die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1, die Entgeltgruppe 11 und die Entgeltgruppe 12. [4]Die Entgeltgruppen 13 bis 15 finden bei Erfüllung der jeweiligen Anforderungen auch für Beschäftigte in der Kundenberatung Anwendung.

2. Die Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 sowie des Teils B Abschnitt XIII finden keine Anwendung.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

   (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

   ([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

   (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

3. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

   (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

   (1Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Sparkasse oder des Betriebes, bei der bzw. dem die oder der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 2Der Aufgabenkreis der oder des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

2. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

   (1Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Sparkasse oder des Betriebes, bei der bzw. dem die oder der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 2Der Aufgabenkreis der oder des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

   (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

2. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

   (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

   (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

2. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

   (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

3. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Leitung von Gruppen übertragen ist.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

   (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

2. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

   ([1]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Sparkasse oder des Betriebes, bei der bzw. dem die oder der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. [2]Der Aufgabenkreis der oder des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. [3]Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 6 oder mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 und mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, deren Tätigkeit sich durch höhere Verantwortlichkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3 heraushebt.

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

   (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

3. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie höhere Anforderungen als im standardisierten Mengengeschäft stellt und damit gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordert und mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

4. Leiterinnen und Leiter von Geschäftsstellen, denen mindestens drei Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 4, deren Tätigkeit sich durch die Schwierigkeit des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 4 heraushebt.

6. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 8 oder mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 8 und mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9c

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppen 1 oder 2, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 oder 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

2. Beschäftigte in der Kundenberatung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie höhere Anforderungen als im standardisierten Mengengeschäft stellt und damit gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordert und besonders verantwortungsvoll ist.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppen 4 und 5 mit einem besonders umfangreichen oder besonders wichtigen Aufgabengebiet.

4. Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Leitung einer Abteilung, eines Bereichs oder einer vergleichbaren strukturellen Einheit übertragen ist.

5. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, denen mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a und mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 oder mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a und mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9c, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3 oder der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 4, denen mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9c und mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 oder mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9c und mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 4, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 9a und mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9c, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte in Sparkassen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Sparkassen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Sparkassen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Beschäftigte mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Protokollerklärungen:

1. Soweit die Eingruppierung von der Zahl und der Eingruppierung der unterstellten Beschäftigten abhängt,
   a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
   b) zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
   c) sind Beschäftigte für Aufgaben von begrenzter Dauer, Aushilfsbeschäftigte sowie Beschäftigte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, nicht zu berücksichtigen.

2. Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
   a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach dem Teil A Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
   b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

XXVI.
Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker

Entgeltgruppe 6

Technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistentinnen und Assistenten, physikalisch-technische Assistentinnen und Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistentinnen und Assistenten, lebensmittel-technische Assistentinnen und Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechnikerinnen und -techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die zu mindestens einem Viertel verantwortlichere Tätigkeiten verrichten.

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für technische Assistentinnen und Assistenten eingesetzt sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit besondere Kenntnisse und Erfahrungen erfordert.

XXVII.
Beschäftigte an Theatern und Bühnen

Entgeltgruppe 4

1. Magazinmeisterinnen und Magazinmeister (Dekorationsmeisterinnen und Dekorationsmeister).

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Orchesterwartinnen und Orchesterwarte.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Verwalterinnen und Verwalter von Rollen- und Stimmenmaterial.

Entgeltgruppe 5

1. Bearbeiterinnen und Bearbeiter der Stammmieten.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Eintrittskartenkassiererinnen und -kassierer sowie Stammkartenkassiererinnen und -kassierer.

3. Hausinspektorinnen und Hausinspektoren.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

4. Hausmeisterinnen und Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

5. Theaterplastikerinnen und -plastiker.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

6. Maskenbildnerinnen und Maskenbildner.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

7. Magazinmeisterinnen und Magazinmeister (Dekorationsmeisterinnen und Dekorationsmeister), die mindestens sechs Beschäftigte beaufsichtigen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

8. Modellbauerinnen und Modellbauer.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

9. Orchesterwartinnen und Orchesterwarte, die zugleich den gesamten Notenfundus verwalten oder in nicht unerheblichem Umfang Orchesterstimmen ausschreiben oder Notenmaterial ergänzen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

10. Requisiteuerinnen und Requisiteure.

11. Theatertapeziermeisterinnen und -meister.

    (Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

12. Theatertontechnikerinnen und -techniker (Fachkräfte für Veranstaltungstechnik – Fachrichtung Ton).

    (Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

13. Theater- und Kostümmalerinnen und -maler.

    (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

14. Verwalterinnen und Verwalter von Rollen- und Stimmenmaterial (im Theatersprachgebrauch "Beschäftigte in Theaterbibliotheken" genannt), die dieses Material auch für den Bühnengebrauch einrichten.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung zu Leiterinnen oder Leitern der Musik- oder Schauspielbibliotheken bestellt sind.

2. Eintrittskartenkassiererinnen und -kassierer sowie Stammkartenkassiererinnen und -kassierer, deren Tätigkeit sich durch den Umfang des Zahlungsverkehrs und die Schwierigkeit des Abrechnungsverfahrens aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

3. Hausinspektorinnen und Hausinspektoren, denen mehr als 50 Beschäftigte ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

4. Leiterinnen und Leiter der Stammkartenbüros.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

5. Maskenbildnerinnen und Maskenbildner, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen oder Vertreter der Chefmaskenbilderin oder des Chefmaskenbildners bestellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

6. Modellbauerinnen und Modellbauer, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

7. Requisiteurinnen und Requisiteure mit Ausbildung.

8. Theater- und Kostümmalerinnen und -maler mit abgeschlossener Ausbildung an einer Kunstfachschule sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Entgeltgruppe 7

1. Requisitenmeisterinnen und -meister, die mit einem besonderen Maß von Selbstständigkeit neben Handrequisiten (Kleinrequisiten) auch andere Requisiten herstellen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

2. Requisitenmeisterinnen und -meister, denen mindestens zwei Beschäftigte ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

3. Rüstmeisterinnen und -meister.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 14)

4. Theatertapeziermeisterinnen und -meister, denen mindestens zwei Theatertapeziererinnen oder -tapezierer ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

Entgeltgruppe 8

1. Beleuchtungsmeisterinnen und -meister.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

2. Gewandmeisterinnen und -meister.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

3. Hausinspektorinnen und Hausinspektoren, denen mehr als 75 Beschäftigte ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

4. Theatermalerinnen und -maler, die für die Einteilung und den Ablauf der Arbeit von mindestens zehn Theater- und Kostümmalerinnen oder -malern oder Kascheurinnen oder Kascheuren verantwortlich sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

5. Theatermeisterinnen und -meister (Bühnenmeisterinnen und -meister)

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)

6. Theaterschuhmachermeisterinnen und -meister.

7. Theatertontechnikerinnen und -techniker (Fachkräfte für Veranstaltungstechnik – Fachrichtung Ton) mit Meisterprüfung mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Entgeltgruppe 9a

1. Beleuchtungsmeisterinnen und -meister an Bühnen mit technisch schwieriger Bühnenanlage oder an Bühnen mit technisch einfacherer Bühnenanlage, an denen ständig mindestens 30 Beschäftigte mit der Bedienung der technischen Anlage (insbesondere der Bühnenaufbauten, Dekorationszüge und Versenkungen) sowie der Beleuchtungsanlage und mit der Bereitstellung von Requisiten und von Dekorations-, Polster- und Tapezierwerkstücken zu den Proben und Aufführungen beschäftigt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

2. Beleuchtungsobermeisterinnen und -obermeister.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 18)

3. Gewandmeisterinnen und –meister mit abgeschlossener Gewandmeister- oder gleichwertiger Fachausbildung, denen auch die Aufstellung von Kostenvoranschlägen und die Führung von Fundusbüchern obliegt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

4. Requisitenmeisterinnen und -meister mit einem besonderen Maß von Selbstständigkeit bei der Herstellung von Requisiten, denen eine Gruppe von mindestens drei Beschäftigten ständig unterstellt ist, wenn diese neben Handrequisiten (Kleinrequisiten) in erheblichem Umfang auch andere Requisiten herstellt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

5. Rüstmeisterinnen und -meister mit einem besonderen Maß von Selbstständigkeit bei der Herstellung von Rüstungen und Waffen, denen mindestens eine Facharbeiterin oder ein Facharbeiter ständig unterstellt ist.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

6. Theatermeisterinnen und -meister (Bühnenmeisterinnen und –meister) an Bühnen mit technisch schwieriger Bühnenanlage oder an Bühnen mit technisch einfacherer Bühnenanlage, an denen ständig mindestens 30 Beschäftigte mit der Bedienung der technischen Anlage (insbesondere der Bühnenaufbauten, Dekorationszüge und Versenkungen) sowie der Beleuchtungsanlage und mit der Bereitstellung von Requisiten und von Dekorations-, Polster- und Tapezierwerkstücken zu den Proben und Aufführungen beschäftigt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)

7. Theaterobermeisterinnen und -obermeister (Bühnenobermeisterinnen und -obermeister).

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 19)

8. Theaterschuhmachermeisterinnen und -meister mit einem besonderen Maß von Selbstständigkeit bei der Herstellung von Theaterschuhwerk, wenn ihnen mindestens zwei Beschäftigte, darunter mindestens eine Facharbeiterin oder ein Facharbeiter, ständig unterstellt sind.

9. Theatertapeziermeisterinnen und -meister mit einem besonderen Maß von Selbstständigkeit bei der Herstellung von Dekorations-, Polster- und Tapezierwerkstücken, denen eine Gruppe von mindestens drei Theatertapeziererinnen oder -tapezierern ständig unterstellt ist, wenn diese in erheblichem Umfang Dekorations-, Polster- und Tapezierwerkstücke herstellt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

10. Theatertontechnikerinnen und -techniker (Fachkräfte für Veranstaltungstechnik – Fachrichtung Ton) mit Meisterprüfung mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und mit langjährigen Erfahrungen in dieser Tätigkeit mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

    (Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Entgeltgruppe 9b

1. Beleuchtungsobermeisterinnen und -obermeister, denen mindestens zwei Beleuchtungsmeisterinnen oder -meister an einer Bühne im technischen Sinne ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 18)

2. Gewandmeisterinnen und -meister mit abgeschlossener Gewandmeister- oder gleichwertiger Fachausbildung mit größerem Aufgabenbereich.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

3. Leiterinnen und Leiter der Stammkartenbüros, die zugleich in nicht unerheblichem Umfang selbstständig Werbeaufgaben erfüllen.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)
4. Theaterobermeisterinnen und -obermeister (Bühnenobermeisterinnen und -obermeister), denen mindestens zwei Theatermeisterinnen oder -meister an einer Bühne im technischen Sinne ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 19)

5. Technische Inspektorinnen und Inspektoren.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 20)

Entgeltgruppe 9c

Technische Oberinspektorinnen und Oberinspektoren.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 21)

Protokollerklärungen:

1. [1]Magazinmeisterinnen und -meister (Dekorationsmeisterinnen und -meister) sind Beschäftigte, die das Dekorationslager verwalten. [2]Vielfach ist ihnen auch die Leitung der Transportkolonne (Fahrmeisterinnen und -meister) übertragen. [3]Für die Eingruppierung der Magazinmeisterinnen und -meister (Dekorationsmeisterinnen und -meister) in der Entgeltgruppe 5 ist es nicht erforderlich, dass die zu beaufsichtigenden Beschäftigten der Magazinmeisterin oder dem Magazinmeister (Dekorationsmeisterin oder Dekorationsmeister) ständig unterstellt sind. [4]Es zählen auch Beschäftigte mit, die ihr / ihm aus anderen Abteilungen zugeteilt werden.
2. [1]Orchesterwartinnen und Orchesterwarte sind Beschäftigte, denen die Bereitstellung und das Einsammeln der Noten und Pulte sowie der größeren Instrumente bei Proben und Aufführungen verantwortlich übertragen sind. [2]Vielfach sind ihnen auch die Verwaltung und die Pflege der Materialien, an einigen kleineren Bühnen auch die Verwaltung des gesamten Notenfundus, übertragen.
3. Bearbeiterinnen und Bearbeiter der Stammmieten sind Beschäftigte, die mit Interessentinnen und Interessenten über Stammmieten verhandeln.
4. [1]Hausinspektorinnen und Hausinspektoren sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister, denen auch die Kontrolle der ordnungsgemäßen Abwicklung des Publikumsdienstes, die Durchführung der Hausordnung und die Abrechnung von Garderobengebühren, Programmheften usw. obliegen. [2]Soweit die Eingruppierung der Hausinspektorinnen und Hausinspektoren von der Zahl der ständig unterstellten Beschäftigten abhängig ist, werden nur die Beschäftigten gerechnet, die in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen.
5. Hausmeisterinnen und Hausmeister sind Beschäftigte, die die Reinigung des Hauses und des Hausgrundstückes überwachen, kleine Reparaturen selbst durchführen und größere Reparaturen veranlassen, die allgemeine Hauseinrichtung und das Hausinventar betreuen, das Haus öffnen und schließen und die Aufsicht über das Hauspersonal (Garderoben- und Reinigungspersonal, Pförtnerinnen und Pförtner, Schließerinnen und Schließer usw.) führen.

6. Theaterplastikerinnen und -plastiker (Kascheurinnen und Kascheure) sind Beschäftigte, die nach Anweisung der Bühnenbildnerin oder des Bühnenbildners oder eines anderen Künstlerischen Vorstandes in eigener Verantwortung Plastiken herstellen.

7. Maskenbildnerinnen und Maskenbildner sind Beschäftigte, die nach Anweisung der Bühnenbildnerin oder des Bühnenbildners, eines anderen Künstlerischen Vorstandes oder der Chefmaskenbildnerin oder des Chefmaskenbildners Masken schminken sowie Bärte, Frisuren, Perücken usw. herstellen.

8. Modellbauerinnen und Modellbauer sind Beschäftigte, die nach Bühnenbildentwürfen Modelle anfertigen.

9. Theatertapeziermeisterinnen und -meister sind Beschäftigte, die mit ihnen unterstellten Theatertapeziererinnen und -tapezierern Dekorations-, Polster- und Tapezierarbeiten durchführen und die hergestellten Werkstücke verwalten, warten und zu den Proben und Aufführungen bereithalten. Soweit die Eingruppierung der Theatertapeziermeisterinnen und -meister von der Zahl der ständig unterstellten Theatertapeziererinnen oder Theatertapezierer abhängt, werden die ihnen etwa unterstellten Näherinnen und Näher nicht mitgezählt.

10. Theatertontechnikerinnen und -techniker (Fachkräfte für Veranstaltungstechnik – Fachrichtung Ton) sind Beschäftigte, die unter der künstlerischen Verantwortung der Theatertonmeisterin oder des Theatertonmeisters oder eines Künstlerischen Vorstandes die elektroakustischen Anlagen bedienen und warten.

11. Theater- und Kostümmalerinnen und -maler sind Beschäftigte, die nach Entwürfen der Bühnen- oder Kostümbildnerin oder des Bühnen- oder Kostümbildners in eigener Verantwortung bildliche Darstellungen zum Bühnengebrauch anfertigen.

12. Leiterinnen und Leiter der Stammkartenbüros sind Beschäftigte, die mit mindestens einer oder einem ihnen unterstellten Beschäftigten (einschließlich der Stammkartenkassiererinnen und -kassierer) die Abonnementsangelegenheiten des Theaters erledigen.

13. Requisitenmeisterinnen und -meister sind Beschäftigte, die gegebenenfalls mit ihnen unterstellten Requisiteurinnen oder Requisiteuren nach näherer Anordnung der Künstlerischen oder Technischen Vorstände Requisiten beschaffen oder herstellen, die Requisiten verwalten und warten und die Requisiten für die Proben und Aufführungen bereithalten.

14. Rüstmeisterinnen und -meister sind Beschäftigte, die nach näherer Anordnung der Künstlerischen oder Technischen Vorstände Rüstungen, Waffen und andere metallene Gegenstände sowie Feuerwerkskörper, Schmuck usw. beschaffen oder herstellen und für die Proben und Aufführungen bereithalten und gegebenenfalls verwalten und warten.

15. Beleuchtungsmeisterinnen und -meister sind Beschäftigte, die während der Proben und Aufführungen, zu denen sie eingeteilt sind, nach den ihnen gegebenen Anweisungen (der Regisseurin oder des Regisseurs, der Bühnenbildnerin oder des Bühnenbildners, der Leiterin oder des Leiters des Beleuchtungswesens usw.) die Beleuchtung verantwortlich leiten und durchführen und denen auch die Einrichtung der szenischen Beleuchtung nach den Vorstellungen der Regisseurin oder des Regisseurs usw. obliegt.

16. Gewandmeisterinnen und -meister sind Beschäftigte, die nach den Entwürfen der Bühnen- oder Kostümbildnerin oder des Bühnen- oder Kostümbildners die Kostüme beschaffen oder zuschneiden oder deren Anfertigung leiten und überwachen.

17. Theatermeisterinnen und -meister (Bühnenmeisterinnen und -meister) sind Beschäftigte, die während der Proben und Aufführungen, zu denen sie eingeteilt sind, für die technische Einrichtung (insbesondere Bühnenaufbauten, Dekorationszüge und Versenkungen) mit Ausnahme der Beleuchtungstechnik verantwortlich sind.

18. Beleuchtungsobermeisterinnen und -obermeister sind Beleuchtungsmeisterinnen und -meister, denen gegenüber mindestens zwei Beleuchtungsmeisterinnen oder Beleuchtungsmeistern an einer Bühne im technischen Sinne die Diensteinteilung obliegt.

19. Theaterobermeisterinnen und -obermeister (Bühnenobermeisterinnen und -obermeister) sind Theatermeisterinnen und -meister (Bühnenmeisterinnen und -meister), denen gegenüber mindestens zwei Theatermeisterinnen oder Theatermeistern an einer Bühne im technischen Sinne die Diensteinteilung obliegt.

20. Technische Inspektorinnen und Inspektoren sind Beschäftigte, die unter der Leitung der Technischen Direktorin oder des Technischen Direktors bzw. der Technischen Leiterin oder des Technischen Leiters an Theatern und Bühnen für den gesamten technischen Betrieb, gegebenenfalls einschließlich der Werkstätten, verantwortlich sind.

21. Technische Oberinspektorinnen und Oberinspektoren sind Technische Inspektorinnen und Inspektoren als ständige Vertreterinnen oder Vertreter der Technischen Direktorin oder des Technischen Direktors bzw. der Technischen Leiterin oder des Technischen Leiters an Theatern und Bühnen mit mindestens einer weiteren Technischen Inspektorin oder einem weiteren Technischen Inspektor.

XXVIII.
Tierärztinnen und Tierärzte

Entgeltgruppe 14
Tierärztinnen und Tierärzte.

Entgeltgruppe 15

1. Fachtierärztinnen und Fachtierärzte mit entsprechender Tätigkeit.

2. Tierärztinnen und Tierärzte, denen mindestens fünf Tierärztinnen oder Tierärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

   (Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Bei der Zahl der unterstellten Tierärztinnen oder Tierärzte zählen gegen Stundenvergütung tätige Tierärztinnen und Tierärzte, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, und gegen Stückvergütung tätige Tierärztinnen und Tierärzte nicht mit.

XXIX.
Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure

Vorbemerkung

Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure sind Beschäftigte, die

a) einen erfolgreichen Abschluss eines Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) im Bereich der Vermessungstechnik, Geomatik~~,~~ und Kartografie nachweisen und

b) die Berufsbezeichnung „Ingenieurin“ oder „Ingenieur“ führen.

Entgeltgruppe 10

Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

Protokollerklärungen:

1. Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:

   Ausführung oder Auswertung von trigonometrischen oder topografischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessungen oder von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art; fotogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; kartografische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten.

2. Besonders schwierige und bedeutende Tätigkeiten sind z.B.:

   a) Ausführung von umfangreichen Vermessungen zur Fortführung oder Neueinrichtung des Liegenschaftskatasters (Katastervermessung) mit widersprüchlichen Unterlagen oder von umfangreichen Katastervermessungen mit gleichem Schwierigkeitsgrad (z B. in Grubensenkungsgebieten);

   b) Absteckungen für umfangreiche Ingenieurbauten, z.B. Brücken-, Hochstraßen-, Tunnelabsteckungen oder Absteckungen anderer vergleichbarer Verkehrsbauten, ggf. einschließlich der Vor- und Folgearbeiten;

   c) Lagefestpunktvermessung (Erkundung bzw. Erkundung und Messung) in engbebauten Gebieten oder unter gleich schwierigen Verhältnissen (Lagefestpunkte sind trigonometrische Polygon- und gleichwertige Punkte);

   d) Ausführung oder Auswertung von Präzisionsvermessungen in übergeordneten Netzen des Lage- und Höhenfestpunktfeldes;

   e) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Auswertung von Katastervermessungen mit widersprüchlichen Unterlagen oder bei kartographischen, nivellitischen, photogrammetrischen, topographischen oder trigonometrischen Arbeiten oder bei Bodenordnungsverfahren mit gleichem Schwierigkeitsgrad. Das Fehlen der Aufsichtstätigkeit ist unerheblich, wenn der oder dem Beschäftigten besonders schwierige Prüfungen übertragen sind, z.B. Prüftätigkeit zur Übernahme von Messungsschriften bei umfangreichen Fortführungs- oder Neuvermessungen aufgrund neuer Aufnahmenetze;

   f) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Prüfung fertiger Arbeitsergebnisse der Flurbereinigung, ggf. einschließlich der Herstellung der Unterlagen für die Berichtigung des Grundbuches und der vermessungstechnischen Unterlagen für die Berichtigung des Liegenschaftskatasters, oder beim Ausbau der gemeinschaftlichen Anlagen in allen Verfahren eines Flurbereinigungsamtes (bei größeren Flurbereinigungsämtern kann dieses Merkmal auch von mehreren Beschäftigten erfüllt sein);

   g) verantwortliche Ausführung der vermessungstechnischen Ingenieurarbeiten eines Flurbereinigungsverfahrens (ausführende vermessungstechnische Sachbearbeiterin oder ausführender vermessungstechnischer Sachbearbeiter oder erste technische Sachbearbeiterin oder erster technischer Sachbearbeiter);

   h) vermessungstechnische Auswertung von Bauleitplänen unter besonderen technischen Schwierigkeiten.

XXX.
Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker

Vorbemerkung

Den Vermessungstechnikerinnen und -technikern mit abgeschlossener Berufsausbildung sind die nach der hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für kulturbautechnische Angestellte der Wasserwirtschaftsverwaltung vom 21. Januar 1958 (Staats-Anzeiger für das Land Hessen S. 134) ausgebildeten Kulturbautechnikerinnen und -techniker mit verwaltungseigener Lehrabschlussprüfung gleichgestellt.

Entgeltgruppe 5

Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass zu mindestens einem Viertel schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B.:

a) schwierige Einmessungen der Grenzen von Nutzungsarten oder Bodenklassen;

b) Führung von Schätzungsrissen in Flurbereinigungsverfahren;

c) Anpassen der Schätzungsgrenzen an die neuen Grenzen der Flurbereinigung sowie schwieriges Ausarbeiten der Schätzungsunterlagen (z.B. Rahmenkarten);

d) Herstellen der Betriebskarte der Bewertungsstützpunkte bei schwierigen Verhältnissen (z.B. Teilzupachtungen);

e) Gebäudeeinmessungen oder Lageplanvermessungen in bebauten Ortslagen, wenn die Messung behindert ist, oder bei gleich schwierigen Verhältnissen;

f) einfachere Lagepasspunktbestimmungen;

g) Nivellements zur Bestimmung von Höhenpasspunkten;

h) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungssachen im Innendienst (wie Bearbeiten von Fortführungsvermessungen bei einer größeren Zahl von Nachweisen);

i) in der Luftbildvermessung:

   Vorbereiten der Kartenunterlagen für den Bildflug; Passpunktbestimmung; schwierige Einpassungen von Luftbildern in Kartengrundrisse unter gleichzeitiger topographischer Auswertung; selbstständige photogrammetrische Auswertungen an Geräten niederer Ordnung (z.B. Stereotop, Luftbildumzeichner); Radialschlitztriangulationen; Entzerrungen einfacherer Art;

j) schwierige Kartierungen zur Kartenneuherstellung und Kartenfortführung (wie Kartierung von Altstadtgebieten, von schwierigen Straßen- und Wasserlaufvermessungen);

k) schwieriges Einpassen von Kartenteilen;

l) Generalisierung von Situation (ohne Ortsteile) und Gelände (Höhenlinien);

m) besonders schwierige Herstellung und Fortführung von Kartenoriginalen nach Entwurfsvorlagen - einschließlich Randbearbeitung und Ausführung von Korrekturen - in der Kartographie oder für das Liegenschaftskataster;

n) besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab 1:25000 und kleiner;

o) schwierige Übertragung und Generalisierung von Fachplanungen für das Raumordnungskataster (z.B. Neueintragung von Fachplanungen mit Maßstabsumstellung und Neudarstellung);

p) Ausarbeitung von Raumordnungsskizzen im Maßstab 1:25000 für landesplanerische Rahmenprogramme;

q) besonders schwierige Fortführung der Kartenoriginale des Raumordnungskatasters.

XXXI.
Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien

Entgeltgruppe 5

Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien.

(Als solche gelten nur Beschäftigte, die einer Kanzlei mit mindestens fünf Kanzleikräften vorstehen.)

Entgeltgruppe 6

Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 15 Kanzleikräften.

Entgeltgruppe 8

1. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 25 Kanzleikräften.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Vorsteherinnen oder Vorstehern von Kanzleien mit mindestens 60 Kanzleikräften.

Entgeltgruppe 9a

Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 40 Kanzleikräften.

XXXII.
Zeichnerinnen und Zeichner

Entgeltgruppe 5

Zeichnerinnen und Zeichner mit Abschlussprüfung z.B. als Bauzeichnerin oder Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

(Besondere Leistungen sind z.B.:

- Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen,

- Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten,

- selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.)

Anhang
Regelungskompetenzen

(1) Die Eingruppierung der Beschäftigten wird durch die Tarifvertragsparteien auf der Bundesebene geregelt.

(2) Im Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) sowie Sparkassen (BT-S) liegt die Regelungskompetenz ausschließlich bei der Bundesebene.

(3) [1]Die Tarifvertragsparteien auf der Landesebene können im Bereich des Besonderen Teils Verwaltung (BT-V) in den Entgeltgruppen 2 bis 9a unter Beachtung der allgemeinen Voraussetzungen, der Eingruppierungsgrundsätze, der Struktur der Entgeltordnung und des Eingruppierungsniveaus spezielle Tätigkeitsmerkmale, die der Wertigkeit der allgemeinen Merkmale entsprechen, sowie Ferner-Merkmale vereinbaren, soweit die Beschäftigten im Bereich von Theatern, Bühnen, Konzerthäusern, Bäderbetrieben, der Grünflächenunterhaltung (einschließlich Friedhöfe, Kurparks und Parks), der Straßenreinigung (einschließlich Wege und Plätze), der Straßenunterhaltung, von Bauhöfen, Druckereien, Werkstätten (ausgenommen Werkstätten für Behinderte), des Unterhalts und Betriebs von Abwassereinrichtungen, der Gebäudereinigung, von Toilettenanlagen, Schulen, Wäschereien, Küchenbetrieben und Betriebsgaststätten, der Sitzungs-, Boten- und Fahrdienste, von Veranstaltungsräumen, Museen, Lagern und Magazinen, archäologischen Ausgrabungen, Hafenbetrieben, der Ausflugsschifffahrt und Fähren, der Hausmeister (nur in Nordrhein-Westfalen auch der Schulhausmeister), von Tierparks und Zoos, Botanischen Gärten, der Forstwirtschaft oder im Wach- und Sicherheitsdienst tätig sind. [2]Satz 1 gilt nicht für die Eingruppierung von Beschäftigten mit Tätigkeiten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst und für Beschäftigte, für die bis zum 31. Dezember 2016 in den Anlagen 1a und 1b zum BAT besondere Eingruppierungsmerkmale vereinbart waren. [3]Bei bisher nicht durch spezielle Merkmale geregelten Tätigkeiten oder bei nach Inkrafttreten der Entgeltordnung sich neu entwickelnden Berufen oder Tätigkeiten bestimmen die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene, wer für die Regelung der Eingruppierung zuständig ist (Bundes- oder Landesebene).

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 2. Halbsatz findet auf Beschäftigte im Botendienst keine Anwendung.

(4) [1]Für die Bereiche der Besonderen Teile Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) gilt Absatz 3 mit der Maßgabe, dass ergänzend zu Satz 1 zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für die nachfolgenden Aufgabenbereiche von Flughäfen und Entsorgungsbetrieben vereinbart werden können. [2]Aufgabenbereiche von Flughäfen im Sinne des Satzes 1 sind:

- Betriebssicherheitsdienste (insb. Vorfelddienste, Follow-Me-Services, Marshalling),
- Wach- und Sicherheitsdienste,
- Ordnungsdienste (Hallenaufsicht, Aufsicht sky-trains, „Kofferkulis“),

- Bodenverkehrsdienste (inkl. Bedienung der entsprechenden Geräte):
  - Personen-, Gepäck-, Fracht-Transport,
  - Gepäck-, Fracht-Abfertigung (z.B. Be- und Entladen Aircraft),
  - Gesamtkoordination am Luftfahrzeug (Turnaround Coordinator / Ramp Agent),
  - Flugzeugbetankung,
  - Ver- / Entsorgung Aircraft (Wasser, Fäkalien, Catering, Strom, Frischluft, Reinigung),
  - Flugzeugenteisung,
  - Bedienung von Sonder-Technik (z.B. Flugzeugschlepper, Passagierbrücken),
- Infrastruktur–Instandhaltung (für flughafenspezifische Anlagen),
- Sondertransporte (z.B. Hol- / Bringservice Terminal, Personaltransport),
- Flughafen-Brandschutz,
- Parkeinrichtungen,
- Gepäckaufbewahrung, lost and found.

[3]Aufgabenbereiche von Entsorgungsbetrieben im Sinne des Satzes 1 sind

- Abfallentsorgung,
- Schmutzwasser- und Kläranlagen,
- Straßenreinigung/Sinkkastenreinigung,
- Kanalanlagen und Kanalnetze,
- Abfallbeseitigungsanlagen,
- Abwässerreinigungsdienst,
- Führen von Fahrzeugen und Arbeitsgeräten (einschl. der Spezialfahrzeuge für den Großraumbehältertransport), Kranschlammwagen, Schlammsaug- und Abwässerwagen, Selbstaufnehmende Kehrmaschinen, Fäkalienwagen, Kanalhochdruck-, -spül- und -saugwagen, schweren Arbeitswagen oder -geräten (z.B. Großladegeräte, selbstaufnehmende Großkehrmaschinen),
- Sammeln, Sortieren und Verwerten von Abfällen und Wertstoffen (Wertstoffentsorgung).

(5) Für den Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen gelten ergänzend für die Entgeltgruppen 2 bis 9a die nachfolgenden besonderen Regelungen unter Beachtung der Maßgaben der §§ 12 (VKA) und 13 (VKA) und der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zu allen Teilen der Entgeltordnung:

Für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD gelten für die Besonderen Teile Verwaltung, Entsorgung und Flughäfen nachstehende Entgeltgruppen 2 bis 9a und Oberbegriffe sowie dazugehörige Regelungen nach dem TVöD-NRW:

Entgeltgruppe 2

Ungelernte Beschäftigte, die durch landesbezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festgelegt sind (Ausschließlichkeitskatalog).

Entgeltgruppe 3

1. Anzulernende Beschäftigte.
2. Ungelernte Beschäftigte.

Entgeltgruppe 4

1. Angelernte Beschäftigte.
2. Angelernte und anzulernende Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit.
3. Ungelernte Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit einer bezirklich festzulegenden Werkprüfung und Beschäftigte mit einer der Tätigkeit eines solchen Beschäftigten gleichwertigen Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden (gelernte Beschäftigte), sowie Beschäftigte mit einer der Tätigkeit eines solchen Beschäftigten gleichwertigen Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit besonders qualifizierter oder besonders vielseitiger Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit Tätigkeiten, die durch bezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festzulegen sind (Ausschließlichkeitskatalog).

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 mit Tätigkeiten, die durch bezirkliche Vereinbarung im Einzelnen festzulegen sind (Ausschließlichkeitskatalog) und die hinsichtlich der Verantwortung erheblich über das Maß hinausgehen, das von den Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 üblicherweise verlangt werden kann.

4.
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

vom 13. September 2005

(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 21 vom 6. April 2025)

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Diese Fassung gibt den Stand vom 1. Januar 2025 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die unter § 19 Abs. 2 fallenden Beschäftigten.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Tritt ein Arbeitgeber erst nach dem 30. September 2005 einem der Mitgliedverbände der VKA als ordentliches Mitglied bei und hat derselbe Arbeitgeber vor dem 1. September 2002 einem Mitgliedverband der VKA als ordentliches Mitglied angehört, so ist Absatz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 30. September 2005 das Datum tritt, welches dem Tag der Wiederbegründung der Verbandsmitgliedschaft vorausgeht, während das Datum des Wirksamwerdens der Verbandsmitgliedschaft den 1. Oktober 2005 ersetzt.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 30. September 2005 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

(3) Die Bestimmungen des TVöD gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2
Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD

(1) [1]Der TVöD ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA sind, den

- Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961,
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990,
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-Ostdeutsche Sparkassen) vom 21. Januar 1991,
- Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II – vom 31. Januar 1962,

- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O) vom 10. Dezember 1990,
- Tarifvertrag über die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen) vom 25. Oktober 1990

sowie die diese Tarifverträge ergänzenden Tarifverträge der VKA, soweit in diesem Tarifvertrag oder im TVöD nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. [2]Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Oktober 2005, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Von der ersetzenden Wirkung werden von der VKA abgeschlossene ergänzende Tarifverträge nicht erfasst, soweit diese anstelle landesbezirklicher Regelungen vereinbart sind.

(2) [1]Die von den Mitgliedverbänden der VKA abgeschlossenen Tarifverträge sind durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD anzupassen; die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien können diese Frist verlängern. [2]Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Entsprechendes gilt hinsichtlich der von der VKA abgeschlossenen Tarifverträge, soweit diese anstelle landesbezirklicher Regelungen vereinbart sind.

(3) [1]Sind in Tarifverträgen nach Absatz 2 Satz 1 Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/Sanierung und/oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit getroffen, findet ab dem 1. Oktober 2005 der TVöD unter Berücksichtigung der materiellen Wirkungsgleichheit dieser Tarifverträge Anwendung. [2]In diesen Fällen ist durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien baldmöglichst die redaktionelle Anpassung der in Satz 1 genannten Tarifverträge vorzunehmen. [3]Bis dahin wird auf der Grundlage der bis zum 30. September 2005 gültigen Tarifregelungen weitergezahlt. [4]Die Überleitung in den TVöD erfolgt auf der Grundlage des Rechtsstandes vom 30. September 2005. [5]Familienbezogene Entgeltbestandteile richten sich ab 1. Oktober 2005 nach diesem Tarifvertrag.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

[1]Der Rahmentarifvertrag vom 13. Oktober 1998 zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Verkehrsflughäfen und zur Sicherung der Arbeitsplätze (Fassung vom 28. November 2002) wird in seinen Wirkungen nicht verändert. [2]Er bleibt mit gleichem materiellen Inhalt und gleichen Laufzeiten als Rechtsgrundlage bestehen. [3]Beschäftigte in Unternehmen, für die Anwendungstarifverträge zum Rahmentarifvertrag nach Satz 1 vereinbart worden sind, werden zum 1. Oktober 2005 übergeleitet. [4]Die tatsächliche personalwirtschaftliche Überleitung – einschließlich individueller Nachberechnungen – erfolgt zu dem Zeitpunkt, zu dem die Verständigung über den angepassten Anwendungstarifvertrag erzielt ist.

(4) Absatz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Versorgungsbetrieben, Nahverkehrsbetrieben und für Beschäftigte in Wasserwirtschaftsverbänden in Nordrhein-Westfalen, die gemäß § 1 Abs. 2 Buchst. d und e TVöD vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen sind, es sei denn, Betriebe oder Betriebsteile, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V, eines TV-N oder des TV-WW/NW entsprechen, werden in begründeten Einzelfällen durch landesbezirklichen Tarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD und dieses Tarifvertrages einbezogen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Möglichkeit, Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen, in den Geltungsbereich eines anderen Spartentarifvertrages (TV-V, TV-WW/NW) einzubeziehen, bleibt unberührt.

Abschnitt II
Überleitungsregelungen

§ 3
Überleitung in den TVöD

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Oktober 2005 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TVöD übergeleitet.

§ 4
Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) [1]Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. [2]Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen und Ärzte die Entgeltordnung gemäß § 51 Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K)[1] bzw. gemäß § 51 Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B)[2], soweit sie unter den BT-K bzw. BT-B fallen.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert worden.

[1] Entspricht § 12.1 TVöD-K.
[2] Entspricht § 12.1 TVöD-B.

§ 5
Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) [1]Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. [2]Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD am 1. Oktober 2005 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein. [3]Ferner fließen im September 2005 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind. [4]Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen), bildet diese das Vergleichsentgelt. [5]Bei Lehrkräften, die die Zulage nach Abschnitt A Unterabschnitt II der Lehrer-Richtlinien der VKA erhalten, wird diese Zulage und bei Lehrkräften, die am 30. September 2005 einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O fallenden Angestellten haben, wird dieser Betrag in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet der TVöD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005 individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in den TVöD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage.
3. [1]Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt neu zu ermitteln. [2]Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Abs. 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlags gebildet worden wäre.

4. [1]Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 30. September 2008 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 angezahlt. [2]Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an.

5. [1]In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. [2]Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. [3]Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wiederaufnimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum 31. Dezember 2016 ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) [1]Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O/TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. [2]Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Erhalten Beschäftigte nicht den Volllohn (§ 21 Abs. 1 Buchst. a BMT-G/BMT-G-O), gilt Absatz 2 Satz 4 entsprechend.

(4) [1]Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. [2]§ 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Fällt bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschn. A BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bestimmt, im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

[1]Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet. [2]Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen. [3]Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 6 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wiederaufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 oder Abschn. B Abs. 7 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Stufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Stufe zugrunde gelegt.

§ 6
Stufenzuordnung der Angestellten

(1) [1]Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. [2]Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. [3]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(2) [1]Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alt., § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. [2]In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. [3]Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) [1]Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Oktober 2005 in die Stufe 3 übergeleitet. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(4) [1]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [2]Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 TVöD. [3]Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Beschäftigten entsprechend § 17 Abs. 4 TVöD der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. [4]Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. [5]Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. [6]Die Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4 Satz 6:

Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber 110,00 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(5) [1]Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. [3]Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

(6) [1]Für unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-B[1] fallende Ärztinnen und Ärzte gelten die Absätze 1 bis 5, soweit nicht im Folgenden etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 1 und Stufe 2 zugeordnet werden, steigen nach einem Jahr in die Stufe 2 auf. [3]Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 2 und Stufe 3 zugeordnet werden, steigen mit der Facharztanerkennung in die Stufe 3 auf. [4]Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 30. September 2005 steigen zum 1. Oktober 2006 in die Stufe 3 auf, wenn sie in eine individuelle Zwischenstufe unterhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind. [5]Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 30. September 2005, die in eine individuelle Zwischenstufe oberhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind, steigen in die nächsthöhere Stufe nach den Regelungen des § 51 BT-B[2] auf, frühestens zum 1. Oktober 2006. [6]Die weiteren Stufenaufstiege richten sich jeweils nach dem § 51 BT-B[2]. [7]Zeiten als Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern werden abweichend von § 51 BT-B[2] i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD auf den weiteren Stufenverlauf angerechnet.

[1] Entspricht § 12.1 Abs. 1 bis 5 TVöD-B.
[2] Entspricht § 12.1 TVöD-B.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

[1]Die Überleitungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte folgen den Regelungen in § 51 BT-B[1], wonach Ärztinnen und Ärzte bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten in der Stufe 2 verbleiben. [2]Übergeleitete Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung und mit einem Vergleichsentgelt oberhalb der Stufe 2 verbleiben in ihrer individuellen Zwischenstufe bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten.

(7) [1]Die Funktionszulagen gemäß § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B[2] stehen bei Erfüllung der Voraussetzungen auch übergeleiteten Ärztinnen und Ärzten zu und werden zusätzlich zu dem jeweiligen Vergleichsentgelt bzw. zum jeweiligen Tabellenentgelt gezahlt. [2]Der Zahlbetrag aus Vergleichsentgelt und Funktionszulage ist auf die Summe aus dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 und der jeweiligen Zulage nach § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B[2] begrenzt. [3]Übersteigt das Vergleichsentgelt die Summe aus dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 und der jeweiligen Zulage nach § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B[2], werden auf den Differenzbetrag zukünftige allgemeine Entgelterhöhungen jeweils zur Hälfte angerechnet.

Protokollerklärung zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a zum 1. Oktober 2005 gemäß Anlagen 4 und 5 TVÜ-VKA gilt für übergeleitete Beschäftigte

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

[1] Entspricht § 12.1 TVöD-B.
[2] Entspricht § 12.1 Abs. 2 bis 5 TVöD-B.

§ 7
Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) [1]Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O/TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 BMT-G/BMT-G-O der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TVöD bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(2) § 6 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 und 2 gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) [1]Ist das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. [2]Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. [3]§ 6 Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.

(4) [1]Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. [2]§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gilt entsprechend. [3]Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Eingruppierung bereits im September 2005 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

Abschnitt III
Besitzstandsregelungen

§ 8
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. [2]Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT/BAT O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe

VIb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitet worden sind. [3]Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

[4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. [5]Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. [2]Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

[3]Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. [4]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. [5]§ 4 Abs. 2 bleibt unberührt. [6]Zur Ermittlung einer neuen individuellen Zwischenstufe gemäß Satz 1 ist für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, das auf den Rechtsstand vom 30. September 2005 festgestellte neue Vergleichsentgelt um den Faktor 1,01596 zu erhöhen, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts in der Zeit vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007, und um den Faktor 1,03191, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach dem 30. Juni 2007 zu erfolgen hat.

(3) [1]Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. [2]In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und 31. Dezember 2016 bei Fortgeltung des

BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. [3]Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. [4]§ 6 Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008 an Anwendung.
2. Die Beträge der individuellen Zwischenstufe verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöhen sich ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 3,8 Prozent.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) richtet, und auf unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-K bzw. § 51 Abs. 1 bis 5 BT-B fallende Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.

(5) [1]Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am Stichtag die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. [2]Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. [3]Im Fall des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

§ 9
Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum BAT eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. [3]Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. B BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) [1]Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag nicht erfüllt ist. [2]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) [1]In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. [2]Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) [1]Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei

Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. [2]Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. [3]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.

c) [1]Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. [2]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.

(4) [1]Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. [2]Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

1. [1]Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. [2]In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Abs. 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c vom 1. Juli 2008 angezahlt, wenn bis zum 30. September 2008 ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. [3]Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an.

2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

§ 10
Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

(1) [1]Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. [2]Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. [3]Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. [4]Sätze 1 bis 3 gelten für landesbezirkliche Regelungen gemäß § 9 Abs. 3 BMT-G und nach Abschnitt I. der Anlage 3 des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) entsprechend. [5]Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. [6]Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. [7]Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 30. September 2008 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 angezahlt. [8]Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. [9]Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Abs. 3 TVöD und gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

(2) [1]Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT zustand, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. [2]Soweit sich bei entsprechender Anwendung von Absatz 1 Satz 2 eine Zulage ergäbe, die höher ist als die Besitzstandszulage nach Satz 1, wird die höhere Zulage gezahlt. [3]Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 11
Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) [1]Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen oder BMT-G/BMT-G-O in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. [2]Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. [3]Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. [1]Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2005 wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen des Ablaufs der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. [2]Für die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 gilt § 5 Abs. 6 entsprechend.

2. Ist die andere Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei dem in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten.

3. [1]Beschäftigte mit mehr als zwei Kindern, die im September 2005 für das dritte und jedes weitere Kind keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage für das dritte und jedes weitere Kind, sofern und solange sie für diese Kinder Kindergeld erhalten, wenn sie bis zum 30. September 2008 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen und der Beschäftigungsumfang der kindergeldberechtigten anderen Person am 30. September 2005 30 Wochenstunden nicht überstieg. [3]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

4. [1]Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch nach dem 1. Oktober 2005 begründet. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte sie/er bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

5. [1]Endet eine Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen vor dem 1. Juli 2008, wird die Besitzstandszulage vom 1. Juli 2008 an gezahlt, wenn bis zum 30. September 2008 ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. [2]Wird die Arbeit nach dem 30. Juni 2008 wiederaufgenommen oder erfolgt die Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. Juni 2008, wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Arbeit auf schriftlichen Antrag gezahlt. [3]In den Fällen der Nrn. 2 und 3 wird die Besitzstandszulage auf einen bis zum 30. September 2008 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 angezahlt. [4]Ist eine den Nrn. 1 bis 3 entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an. [5]In den Fällen der Nr. 4 wird die Besitzstandszulage auf schriftlichen Antrag ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, frühestens jedoch ab dem 1. Juli 2008, gezahlt. [6]Die/der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 4 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.

(2) [1][weggefallen] [2]Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. [3]Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die tarifliche Arbeitszeitverlängerung zum 1. Juli 2008 führt nicht zu einer Veränderung der Besitzstandszulage, sofern als Besitzstandszulage die kinderbezogenen Entgeltbestandteile aufgrund vor dem 1. Oktober 2005 anzuwendender Konkurrenzregelungen (§ 29 Abschn. B Abs. 6 BAT/BAT-O/BAT Ostdeutsche Sparkassen und entsprechende Arbeiterregelungen) in ungekürzter Höhe zustehen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,

b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

§ 12
Strukturausgleich

(1) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 2 aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. [2]Für alle Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, bestimmt sich der Strukturausgleich ab 1. Januar 2010 nach den für das Tarifgebiet West ausgewiesenen Beträgen. [3]Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Stufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in Anlage 2 nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in Anlage 2 nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) [1]Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 TVöD). [2][weggefallen]

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(4) [1]Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. [2]Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD auf den Strukturausgleich angerechnet. [3]Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach § 31 TVöD und auf Zeit nach § 32 TVöD.

(5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

(6) Die Absätze 1 bis 5 finden auf Ärztinnen und Ärzte, die unter § 51 BT-K[1] bzw. § 51 BT-B[2] fallen, keine Anwendung.

[1] Entspricht § 12.1 TVöD-K.
[2] Entspricht § 12.1 TVöD-B.

§ 13
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

[1]Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. [2]Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Protokollerklärung zu § 13:

Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 30. September 2005 geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten unberührt. Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

§ 14
Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des BAT anerkannte Dienstzeit,
- des BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, BMT-G/BMT-G-O anerkannte Beschäftigungszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

(3) Aus dem Geltungsbereich des BMT-G übergeleitete Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Beschäftigungszeit (§ 6 BMT-G ohne die nach § 68a BMT-G berücksichtigten Zeiten) von mindestens zehn Jahren zurückgelegt haben, erwerben abweichend von § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe des § 52 Abs. 1 BMT-G.

§ 15
Urlaub

(1) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Die Urlaubsregelungen des TVöD bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(2) § 42 Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O i.V.m. bezirklichen Tarifverträgen zu § 42 Abs. 2 BMT-G und der Tarifvertrag zu § 42 Abs. 2 BMT-G-O (Zusatzurlaub für Arbeiter) gelten bis zum In-Kraft-Treten entsprechender landesbezirklicher Tarifverträge fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 16
Abgeltung

[1]Durch Vereinbarungen mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. [2]§ 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 16a
Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) Die nach Satz 1 und 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt nachfolgenden Regelungen:

1. [1]Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Zahlung nach §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 1 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. [2]Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. [3]Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. [4]Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des TVöD bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. [5]Ab dem 1. März 2014 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des TVöD.

   [6]Zur Ermittlung des der/dem Beschäftigten zustehenden Entgelts sind dem nach Satz 1 bis 5 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der nach §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O gesicherten Lohnbestandteile das jeweilige Tabellenentgelt, das sich aus der aufgrund der Leistungsminderung zugewiesenen Tätigkeit ergeben würde, und die sonstigen §§ 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O entsprechenden Entgeltbestandteile (Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen, Erschwerniszuschläge

und Schichtzulagen sowie etwaige Zeitzuschläge) monatlich gegenüberzustellen. [7]Das der Leistungsminderung entsprechende Tabellenentgelt ist in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 nachzuzeichnen; Satz 5 gilt entsprechend. [8]Ist das der Leistungsminderung entsprechende Entgelt nach Satz 6 und 7 niedriger als das gesicherte Entgelt, ist ab 1. März 2014 an seiner Stelle das gesicherte Entgelt zu zahlen. [9]Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD bleibt unberührt.

[10]Beschäftigte, die am 30. September 2005 Monatslohn nach § 25 Abs. 4 BMT-G/BMT-G-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. [1]Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 BAT/BAT-O erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 in Verbindung mit der Anlage 1 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. [2]Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. [3]Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. [4]Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des TVöD bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen.

[5]Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. [6]Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. [7]Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD bleibt unberührt.

3. [1]Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. März 2014 die Überleitung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 28. Februar 2014. [2]Der/Die Beschäftigte kann bis zum 31. August 2014 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beantragen.

(2) [1]§§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G/BMT-G-O und § 56 BAT/BAT-O finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. [2]§ 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT, Nrn. 7 und 10 SR 2o BAT sowie Nr. 3 SR 2x BAT/BAT-O bleiben in ihrem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des BMT-G/BMT-G-O und BAT/BAT-O ergeben sich aus dem Anhang zu § 16a.

Abschnitt IV
Sonstige vom TVöD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen

§ 17
Eingruppierung

(1) [1]An die Stelle der § 2 Abs. 2 des Rahmentarifvertrages zu § 20 BMT-G entsprechenden Vorschriften in den landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnissen treten § 12 (VKA) TVöD und § 13 (VKA) TVöD. [2]Gleiches gilt hinsichtlich § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis).

(2) [nicht besetzt]

(3) [nicht besetzt]

(4) [nicht besetzt]

(5) [nicht besetzt]

(6) [nicht besetzt]

(7) [1]Die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse sind gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. [2]In den Fällen des § 16 (VKA) Abs. 2a TVöD kann die Eingruppierung in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis durch Zeit-, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstieg erreichte Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist.

(8) [nicht besetzt]

(9) Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TVöD zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach landesbezirklichen Regelungen oder den Regelungen in Anlage 3 Teil I des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/-innen und Vorhandwerker/-innen, Fachvorarbeiter/-innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/-innen besteht, erhält die/der Beschäftigte abweichend von § 14 Abs. 3 TVöD anstelle der Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage von 10 Prozent ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollerklärung zu Absatz 9:

[1]Die Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/ innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/innen verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgesetzten Vomhundertsatz. [2]Die Zulage nach Satz 1 erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent. [3]Abweichende Regelungen in landesbezirklichen Tarifverträgen bleiben unberührt.

§ 18
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005

(1) [nicht besetzt]

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage die bisherigen bezirklichen Regelungen gemäß § 9 Abs. 3 BMT-G und nach Anlage 3 Teil I des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) im bisherigen Geltungsbereich mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TVöD richtet, soweit sich aus § 17 Abs. 9 nichts anderes ergibt.

§ 19
Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü

(1) Für Beschäftigte, die nach der Anlage 3 der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet sind, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 31. März 2025	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97
gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	2.711,60	2.945,82	3.031,62	3.146,03	3.224,63	3.339,97
gültig ab 1. Mai 2026	2.787,52	3.028,30	3.116,51	3.234,12	3.314,92	3.433,49.

(2) [1]Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen unterliegen dem TVöD. [2]Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. [3]Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 31. März 2025	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69
gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	8.947,29
gültig ab 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81.

[4]Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre.

§ 20
[aufgehoben]

§ 21
[aufgehoben]

§ 22
Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a, SR 2b und SR 2c zum BAT/BAT-O

(1) [nicht besetzt]

(2) Nr. 7 SR 2 a BAT/BAT-O gilt im bisherigen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung fort.

(3) Nr. 5 SR 2 c BAT/BAT-O gilt für übergeleitete Ärztinnen und Ärzte bis zu einer arbeitsvertraglichen Neuregelung deren Nebentätigkeit fort.

(4) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

§ 23
Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen

(1) [1]Bis zur Regelung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag gelten für die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Beschäftigten im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich

- die jeweils geltenden bezirklichen Regelungen zu Erschwerniszuschlägen gemäß § 23 Abs. 3 BMT-G,
- der Tarifvertrag zu § 23 Abs. 3 BMT-G-O vom 14. Mai 1991,
- der Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 und
- der Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-O vom 8. Mai 1991

fort.[2]Dies gilt für die landesbezirklichen Tarifverträge mit der Maßgabe, dass die Grenzen und die Bemessungsgrundlagen des § 19 Abs. 4 TVöD zu beachten sind.

(2) [1]Für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1, auf die bis zum 30. September 2005 der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 1. Juli 1981, der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte (TV Schichtzulagen Ang-O) vom 8. Mai 1991, der Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981 oder der Tarifvertrag zu § 24 Abs. 4 Unterabs. 1 BMT-G-O (TV Schichtlohnzuschlag Arb-O) vom 8. Mai 1991 Anwendung gefunden hat, gelten diese Tarifverträge einschließlich

der bis zum 30. September 2005 zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen des BAT/BAT-O/BMT-G/BMT-G-O weiter.[2]Für alle übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen des § 8 Abs. 5 und 6 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 und 2 TVöD. [3]Satz 1 gilt nicht für § 4 Nrn. 2, 3, 8 und 10 des Tarifvertrages zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981; insoweit findet § 2 Abs. 2 Anwendung.

§ 24
Bereitschaftszeiten

[1]Die landesbezirklich für Hausmeister und Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit getroffenen Tarifverträge und Tarifregelungen sowie Nr. 3 SR 2r BAT-O gelten fort. [2]Dem Anhang zu § 9 TVöD widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.

§ 25
Übergangsregelung zur Zusatzversorgungspflicht der Feuerwehrzulage

[1]Abweichend von der allgemeinen Regelung, dass die Feuerwehrzulage für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst nicht zusatzversorgungspflichtig ist, ist diese Zulage bei Beschäftigten, die eine Zulage nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2x BAT/BAT-O bereits vor dem 1. Januar 1999 erhalten haben und bis zum 30. September 2005 nach Vergütungsgruppen X bis V a/b eingruppiert waren (§ 4 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. der Anlage 1), zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie sieben Jahre lang bezogen worden ist, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2007. [2]Auf die Mindestzeit werden auch solche Zeiträume angerechnet, während derer die Feuerwehrzulage nur wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen nicht zugestanden hat. [3]Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2007 bei Fortgeltung des BAT/BAT-O oberhalb der Vergütungsgruppe V a/b eingruppiert wäre.

§ 26
Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen

Für die bis zum 30. September 2005 unter den Geltungsbereich der Nr. 1 SR 2 l ll BAT fallenden Angestellten, die am 28. Februar 1987 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. März 1987 zu demselben Arbeitgeber bis zum 30. September 2005 fortbestanden hat, wird eine günstigere einzelarbeitsvertragliche Regelung zur Arbeitszeit durch das In-Kraft-Treten des TVöD nicht berührt.

§ 27
Angestellte im Bibliotheksdienst

Regelungen gemäß Nr. 2 SR 2 m BAT/BAT-O bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

§ 28
[aufgehoben]

Abschnitt IVa
Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 28a
Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen

(1) [1]Die unter den Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD fallenden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, übergeleitet. [2]Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. [3]Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) [1]Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5.

[2]Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. [3]§ 1 Abs. 2 Satz 7 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V[1] bzw. § 52 Abs. 2 Satz 7 BT-B[2] bleibt unberührt. [4]Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Abs. 2 Satz 8 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V[3] bzw. § 52 Abs. 2 Satz 8 BT-B[4] bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. [5]Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
4/5	→	4/3
4/6	→	4/4
4/7	→	4/5
4/8	→	4/6
4/9	→	4/7
5/1	→	4/8
5/2	→	5/1
5/3	→	5/2
5/4	→	5/3
5/5	→	5/4
5/6	→	5/5
5/7	→	5/6
5/8	→	5/7
5/9	→	5/8
5/10	→	5/9
5/11	→	5/10.

[1] Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 7 der Anlage D zum TVöD-V.
[2] Entspricht § 12.2 Abs. 2 Satz 7 TVöD-B.
[3] Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 8 der Anlage D zum TVöD-V.
[4] Entspricht § 12.2 Abs. 2 Satz 8 TVöD-B.

[6]Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. [7]Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 6 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V[1] bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 BT-B[2] bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. [8]Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. [9]Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. [10]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 56 BT-V[3] bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 bis 8 BT-B[4].

(3) [1]Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. [2]In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. [3]Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 TVöD berechnet. [4]Satz 3 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005 herabgesetzt ist, entsprechend. [5]Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. [6]Beschäftigte, die im November 2009 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt. [7]Bei am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. [8]Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet wurden und die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 7 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden. [9]Bei Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden und die aus den Entgeltgruppen 10 bis 12 in die Anlage C (VKA) zum TVöD in die Entgeltgruppen S 15 bis S 18 übergeleitet sind, erhöht sich das Vergleichsentgelt am 1. Januar 2010 um den Faktor 1,03093.

---

1 Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 6 der Anlage D zum TVöD-V.
2 Entspricht § 12.2 Abs. 2 Satz 6 TVöD-B.
3 Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage D zum TVöD-V.
4 Entspricht § 12.2 Abs. 2 Satz 6 bis 8 TVöD-B.

(4) [1]Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. [2]Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 56 BT-V[1] bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 bis 8 BT-B[2] das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. [3]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [4]Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. [5]Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. [6]Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [7]Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. [8]Absatz 3 Satz 9 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 7:

Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110,00 Euro, und zum 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(5) [1]Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. [2]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [3]Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. [4]In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 1 Abs. 4 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 BT-B entsprechend.

---

1 Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 3 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage D zum TVöD-V.

2 Entspricht § 12.2 Abs. 2 Satz 6 bis 8 TVöD-B.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 TVöD gleich.

(7) [1]Auf am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2009 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich geltend machen. [2]§ 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V[1] bzw. § 53 BT-B[2] findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

(8) [1]Am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die

a) nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage

- bis zum 31. März 2025 in Höhe von 90,69 Euro monatlich,
- vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 93,51 Euro monatlich und
- ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 96,13 Euro monatlich.

b) nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage

- ab 31. März 2025 in Höhe von 103,62 Euro monatlich,
- vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 106,84 Euro monatlich und
- ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 109,83 Euro monatlich.

[2]Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

[1] Entspricht Abschnitt D.12 Nr. 1 der Anlage D zum TVöD-V.
[2] Entspricht § 3.2 TVöD-B.

[4]Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
gültig bis 31. März 2025	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82
gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	3.928,46	4.191,36	4.552,58	4.842,37	5.204,58	5.385,68
gültig ab 1. Mai 2026	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48.

[5]Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend.

(9) [1]Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
gültig bis 31. März 2025	4.775,69	5.275,07	5.584,55
gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	4.918,96	5.433,32	5.752,09
gültig ab 1. Mai 2026	5.056,69	5.585,45	5.913,15.

[2]Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend. [3]Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 8, 9 und § 17 Abs. 7 sowie die Anlagen 1 und 3 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) [1]Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Abs. 4 bleibt unberührt. [2]Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem BAT/BAT-O aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem BAT/BAT-O aus derselben Vergütungsgruppe und der derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 2 ausgewiesen ist. [3]Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. [4]Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.

§ 28b
Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigteund weitere Regelungen

(1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. [1]Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. [2]§ 28a Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. [1]Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
   a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
   b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.

c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.

d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

[2]Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) [1]Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. [2]Der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. [4]Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Abs. 4 TVöD und § 28a Abs. 5 Satz 1 Anwendung. [5]Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. [1]Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
gültig bis 31. März 2025	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
Gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,97	5.233,39
gültig ab 1. Mai 2026	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,17	5.379,92.

[2]Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) [1]Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. [2]Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage C (VKA) zum TVöD erhöhen, findet § 6 Abs. 4 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 30. Juni 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2015 Anwendung.

(5) Beschäftigte im Sinne des § 28a Abs. 7 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28a Abs. 7 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A (VKA) zum TVöD erhalten, können bis zum 29. Februar 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich beantragen. [2]Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9, besteht. [3]Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a zugeordnet. [4]Zum 1. Juli 2017 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. [5]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderreglungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. [6]Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [7]Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. [8]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [9]Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a festgelegten Vomhundertsatz.[10]§ 28a Abs. 10 findet Anwendung. [11]§ 28a Abs. 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. November 2009 der 1. Juli 2015 tritt.

(6) [1]Ein am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 12 vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. [2]Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

§ 28c
Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD zum 1. Januar 2023

(1) [1]Beschäftigte im Sinne des § 28b Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28b Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A (VKA) zum TVöD erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) schriftlich beantragen. [2]Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) [1]Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind. [2]Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. [3]Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. [4]Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderreglungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. [5]Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [6]Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. [7]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. [8]Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 28d
Höhergruppierung auf Antrag

[1]Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [3]Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. [4]Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. [5]Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 Satz 2 BT-B entspricht. [6]Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. [7]Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 28e
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V oder § 52 BT-B fallen und weitere Regelungen

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) [1]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [2]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [3]Beschäftigte mit Eingruppierung

in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

Abschnitt IVb
Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA

§ 29
Grundsatz

(1) [1]Für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten (§ 1 Abs. 2), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. [2]Diese Beschäftigten sind zum 1. Januar 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) übergeleitet.

(2) [1]Mit dem Inkrafttreten des § 12 (VKA) und des § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD treten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe in den Lohngruppenverzeichnissen. [2]Soweit Tätigkeitsmerkmale in Lohngruppenverzeichnissen auf besondere körperliche Belastungen oder besondere Verantwortung abstellen, bleiben diese unberührt. [3]Spezielle Eingruppierungsregelungen in Lohngruppenverzeichnissen gelten bis zur Vereinbarung neuer Regelungen auf der Bundesebene bzw. auf Ebene eines kommunalen Arbeitgeberverbandes fort. [4]Die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse sind gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Satz 3 findet im Anwendungsbereich der Entgeltgruppe 1 (Teil A Abschnitt I Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung [VKA]) keine Anwendung.

§ 29a
Besitzstandsregelungen

(1) [1]Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. [2]Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Bereich der VKA nicht statt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TVöD nach der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2017 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD sowie die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2016 eine persönliche Besitzstandszulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.

(4) [1]Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. [2]Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Protokollerklärung Nr. 5 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) sowie auf § 52 Abs. 4 BT-K in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung und die Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 2 der Abschnitte A und B der Anlage 1b zum BAT keine Anwendung.
2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weiter 2,8 Prozent.

(5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 9.

(6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Absatz 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.

§ 29b
Höhergruppierungen

(1) [1]Ergibt sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD ergibt. [2]Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.

(2) [1]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung). [2]War die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) [1]Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. [2]Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

(4) [1]Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. [2]Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. [3]Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. [4]§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

(5) [1]Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. [2]Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. [3]Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend

von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. [4]Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. [5]§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Abs. 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

Protokollerklärung zu den Absätzen 4 und 5:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 3 Halbsatz 1 TVöD.

§ 29c
Besondere Überleitungsregelungen

(1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Abs. 8 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3) [1]Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. [2]Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden bis zum 31. Januar 2017 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung. [3]Ist bei Beschäftigten, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. [4]Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:

Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

(4) [1]Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. [2]Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 des Anhangs zu § 16 (VKA) bleiben unberührt.

(5) Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) [1]Bei Höhergruppierungen nach § 29b Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. [2]Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. [3]Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

§ 29d
Überleitung in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B

(1) [1]Die unter die Anlage 4 in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung (Kr-Anwendungstabelle) fallenden Beschäftigten sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit

von der Entgeltgruppe der Anlage 4	in die Entgeltgruppe der Anlage E
KR 12a	P 16
KR 11b	P 15
KR 11a	P 14
KR 10a	P 13
KR 9d	P 12
KR 9c	P 11
KR 9b	P 10
KR 9a	P 9
KR 8a	P 8
KR 7a	P 7
KR 4a	P 6
KR 3a	P 5

übergeleitet.

[2]Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppen KR 7a und KR 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. [3]Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppen KR 7a oder KR 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B angerechnet. [4]Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit in der Anlage E zum BT-K und zum BT-B am 1. Januar 2017 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. [5]Haben am 31. Dezember 2016 einer der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a der Anlage 4 in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung

(Kr-Anwendungstabelle) zugeordnete Beschäftigte in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung zu der Stufe 6 der Entgeltgruppe der Anlage E zum BT-K und zum BT-B, in die sie gemäß Satz 1 übergeleitet werden. [6]§ 29b Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

(2) [1]Beschäftigte, die nach § 29b Abs. 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro,

sofern und solange sie nach den Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b der Abschnitte A und B zu der Anlage 1b zum BAT einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten. [2]Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Beschäftigten unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

(3) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 in der Entgeltgruppe KR 7a einer der Stufen 4 bis 6 oder einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 der Anlage 4 zum TVÜ-VKA bzw. in der Entgeltgruppe KR 8a den Stufen 5 oder 6 oder einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der Anlage 4 zum TVÜ-VKA zugeordnet waren, erhalten solange ihr Bereitschaftsdienstentgelt nach dem Stand vom 31. Dezember 2016, bis das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Anlage G zum BT-K dieses übersteigt.

§ 29e
Hebammen und Entbindungspfleger

[1]Hebammen und Entbindungspfleger, denen am 1. Januar 2025 oder danach Tätigkeiten übertragen sind, die eines der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 11 in der seit dem 1. Januar 2025 geltenden Fassung erfüllen, werden rechtlich so gestellt, als ob sie seit der Übertragung der Tätigkeit, frühestens seit dem 1. Januar 2025, in die entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wären. [2]Satz 1 findet so lange Anwendung, wie die Voraussetzungen eines dieser Tätigkeitsmerkmale weiterhin vorliegen, längstens jedoch, bis diese Hebammen oder Entbindungspfleger in der Entgeltgruppe P 11 eingruppiert sind.

Abschnitt V
Besondere Regelungen für einzelne Mitgliedverbände der VKA

§ 30
KAV Berlin

(1) Auf Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 bis 6 und 8 des Tarifvertrages über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und angestelltenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Berlin (KAV Berlin) – Überleitungs-TV KAV Berlin – vom 9. Dezember 1999 in der jeweils geltenden Fassung fallen und auf deren Arbeitsverhältnis § 27 Abschnitt A BAT/BAT-O in der für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung sowie der Vergütungstarifvertrag für den Bereich des Bundes und der Länder Anwendung findet, findet der TVöD und dieser Tarifvertrag Anwendung, soweit nachfolgend nichts Besonderes bestimmt ist.

(2) [1]Auf überzuleitende Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O finden anstelle der §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie der Anlagen 1 bis 3 dieses Tarifvertrages die §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie die Anlagen 2 bis 4 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung Anwendung. [2]Abweichend von Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung und von § 16 (VKA) TVöD gelten ab der Entgeltgruppe 9a folgende besonderen Regelungen:

a) [nicht besetzt]

b) Ab der Entgeltgruppe 9b wird die Stufe 5a nach 5 Jahren in Stufe 5 und die Stufe 6 – frühestens ab 1. Oktober 2015 – nach fünf Jahren in Stufe 5a erreicht.

[3]Die Entgeltgruppe 15 Ü wird um die Stufe 6 mit einem Tabellenwert bis 31. März 2025 in Höhe von 8.686,69 Euro, vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 8.947,29 Euro und ab 1. Mai 2026 in Höhe von 9.197,81 Euro erweitert. [4]Die Entgeltstufe 5a entspricht dem Tabellenwert der Stufe 5 zuzüglich des halben Differenzbetrages zwischen den Stufen 5 und 6, kaufmännisch auf volle Eurobeträge gerundet. [5]Bei Höhergruppierung aus der Stufe 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 15 erfolgt die Zuordnung zur Stufe 5a. [6]Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Höhergruppierung mindestens zehn Jahre in der Stufe 6 zurückgelegt hat. [7]Mit Erreichen der Stufe 5a entfällt ein etwaiger Strukturausgleich. [8]Mit Erreichen der Stufe 6 findet uneingeschränkt das VKA-Tarifrecht Anwendung.

(3) [nicht besetzt]

(4) [nicht besetzt]

(5) Der Tarifvertrag über die Fortgeltung des TdL-Tarifrechts für die Angestellten und angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der NET-GE Kliniken Berlin GmbH (jetzt Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH) vom 17. Januar 2001 gilt uneingeschränkt fort; die vorstehenden Absätze 1 bis 4 gelten nicht.

§ 31
KAV Bremen

(1) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Beschäftigten der Mitglieder des KAV Bremen vom 17. Februar 1995 bleibt durch das In-Kraft-Treten des TVöD und dieses Tarifvertrages unberührt und gilt uneingeschränkt fort.

(2) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Arbeiter und die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Stadt Bremerhaven (Überleitungs-TV Bremen) vom 17. Februar 1995 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 8 vom 31. Januar 2003 gilt mit folgenden Maßgaben weiter:

1. Der TVöD und dieser Tarifvertrag treten an die Stelle der in § 2 Abs. 2 vereinbarten Geltung des BMT-G II.
2. § 2 Abs. 3 treten mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 außer Kraft.
3. In § 2 Abs. 4 bis 7 und 9 wird die Bezugnahme auf den BMT-G II ersetzt durch die Bezugnahme auf den TVöD.
4. In den Anlagen 3 bis 6 wird die Bezugnahme auf den BMT-G II ersetzt durch die inhaltliche Bezugnahme auf die entsprechenden Regelungen des TVöD. Diese Anlagen sind bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD und diesen Tarifvertrag anzupassen.

(3) In Ergänzung der Anlage 3 dieses Tarifvertrages werden der Entgeltgruppe 3 ferner folgende für den Bereich des KAV Bremen nach dem Rahmentarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G II vorgesehene und im bremischen Lohngruppenverzeichnis vom 17. Februar 1995 vereinbarte Lohngruppen zugeordnet:

- Lgr. 2 mit Aufstieg nach 2a und 3
- Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a
- Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3

(4) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und Arbeiter und die angestellten- und arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Entsorgung Nord GmbH Bremen, der Abfallbehandlung Nord GmbH Bremen, der Schadstoffentsorgung Nord GmbH Bremen, der Kompostierung Nord GmbH Bremen sowie der Abwasser Bremen GmbH vom 5. Juni 1998 gilt mit folgender Maßgabe fort:

Der TVöD und dieser Tarifvertrag treten mit folgenden Maßgaben an die Stelle der in § 2 Abs. 2 und 3 vereinbarten Geltung des BAT und BMT-G II:

1. Zu § 17 dieses Tarifvertrages: § 25 BAT findet keine Anwendung.

2. Eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. a bzw. Buchst. b des Tarifvertrages vom 5. Juni 1998 im September 2005 gezahlte Besitzstandszulage fließt in das Vergleichsentgelt gemäß § 5 Abs. 2 dieses Tarifvertrages ein.

3. Übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. b des Tarifvertrages vom 5. Juni 1998 die für die Zahlung einer persönlichen Zulage erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben, erhalten zum Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die persönliche Zulage erhalten würden, in ihrer Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischenstufe, Stufe bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn in das Vergleichsentgelt (§ 5 Abs. 2) die persönliche Zulage eingerechnet worden wäre. § 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 sowie Absatz 3 gelten entsprechend.

4. Gegenüber den zum Zeitpunkt der Rechtsformänderung (Betriebsübergang) der Bremer Entsorgungsbetriebe auf die Gesellschaften übergegangenen und unbefristet beschäftigten kündbaren Beschäftigten sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

§ 32
AV Hamburg

(1) Der als Protokollerklärung bezeichnete Tarifvertrag aus Anlass des Beitritts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AV Hamburg) zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 1. Juli 1955 vom 5. August 1955 bleibt durch das In-Kraft-Treten des TVöD und dieses Tarifvertrages unberührt und gilt uneingeschränkt fort.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

An die Stelle des als Protokollerklärung bezeichneten Tarifvertrages aus Anlass des Beitritts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AV Hamburg) zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 1. Juli 1955 vom 5. August 1955 tritt mit Wirkung vom 1. August 2018 der Tarifvertrag über die Tarifbindung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg an das Tarifrecht der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. August 2018 (TV TB AVH).

(2) [1]Auf überzuleitende Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT finden anstelle der §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie der Anlagen 1 bis 3 dieses Tarifvertrages die §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie die Anlagen 2 bis 4 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung Anwendung. [2]Abweichend von Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung und von § 16 (VKA) TVöD gelten ab der Entgeltgruppe 9a folgende besonderen Regelungen:

a) [nicht besetzt]

b) Ab der Entgeltgruppe 9b wird die Stufe 5a nach 5 Jahren in Stufe 5 und die Stufe 6 – frühestens ab 1. Oktober 2015 – nach fünf Jahren in Stufe 5a erreicht.

[3]Die Entgeltgruppe 15 Ü wird um die Stufe 6 mit einem Tabellenwert bis 31. März 2025 in Höhe von 8.686,69 Euro, vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 8.947,29 Euro und ab 1. Mai 2026 in Höhe von 9.197,81 Euro erweitert. [4]Die Entgeltstufe 5a entspricht dem Tabellenwert der Stufe 5 zuzüglich des halben Differenzbetrages zwischen den Stufen 5 und 6, kaufmännisch auf volle Eurobeträge gerundet. [5]Bei Höhergruppierung aus der Stufe 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 15 erfolgt die Zuordnung zur Stufe 5a. [6]Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Höhergruppierung mindestens zehn Jahre in der Stufe 6 zurückgelegt hat.[7]Mit Erreichen der Stufe 5a entfällt ein etwaiger Strukturausgleich. [8]Mit Erreichen der Stufe 6 findet uneingeschränkt das VKA-Tarifrecht Anwendung.

(3) In Ergänzung der Anlagen 1 und 3 dieses Tarifvertrages werden der Entgeltgruppe 3 ferner folgende für die Flughafen Hamburg GmbH nach dem Tarifvertrag über die Einreihung der Arbeiter der Flughafen Hamburg GmbH in die Lohngruppen und über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen (§ 23 BMT-G) vereinbarte Lohngruppen zugeordnet:

- Lgr. 2 mit Aufstieg nach 2a und 3
- Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a
- Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3

(4) [1]Auf die Beschäftigten der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. findet das Tarifrecht der VKA ab dem 1. August 2018 mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 Anwendung. [2]Die Absätze 2 und 3 finden auf die in Satz 1 genannten Beschäftigten keine Anwendung.

§ 33
Gemeinsame Regelung

(1) [1]Soweit in (landes-)bezirklichen Lohngruppenverzeichnissen bei den Aufstiegen andere Verweildauern als drei Jahre bzw. – für die Eingruppierung in eine a-Gruppe – als vier Jahre vereinbart sind, haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen gemäß Anlagen 1 und 3 nach den zu Grunde liegenden Grundsätzen bis zum 31. Dezember 2005 vorzunehmen. [2]Für Beschäftigte, die dem Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben im Lande Hessen (HGTAV) unterfallen, werden die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien über die Fortgeltung des HGTAV bzw. dessen Anpassung an den TVöD spätestens bis zum 30. Juni 2006 eine Regelung vereinbaren. [3]Soweit besondere Lohngruppen vereinbart sind, hat eine entsprechende Zuordnung zu den Entgeltgruppen landesbezirklich zu erfolgen. [4]Am 1. Oktober 2005 erfolgt in den Fällen der Sätze 1 bis 3 die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das den Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.

(2) [1]Soweit auf das Arbeitsverhältnis von aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen überzuleitende Beschäftigten bei sonstigen Arbeitgebern von Mitgliedern der Mitgliedverbände der VKA nach § 27 Abschn. A BAT/BAT-O in der für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung sowie der Vergütungstarifvertrag für den Bereich des Bundes und der Länder Anwendung finden, haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die für die Überleitung notwendigen Regelungen zu vereinbaren. [2]Am 1. Oktober 2005 erfolgt die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht. [3]Kommt auf landesbezirklicher Ebene bis zum 31. Dezember 2005 – ggf. nach einer einvernehmlichen Verlängerung – keine tarifliche Regelung zustande, treffen die Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages die notwendigen Regelungen.

Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 34
In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft.

(2) [1]Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. [2]Abweichend von Satz 1 kann § 28a mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014, schriftlich gekündigt werden.

Anhang zu § 16a

1. Die in § 16a in Bezug genommenen Tarifvorschriften lauten wie folgt:

§ 25 Abs. 4 BMT-G/BMT-G-O
Lohn in besonderen Fällen

(4) Für minderleistungsfähige Arbeiter wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

§ 28 Abs. 1 und 2 BMT-G/BMT-G-O
Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jeweiligen Monatstabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.

Lohnzulagen behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulagen bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, behält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag.

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 5 enthalten ist. Lässt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die Summe der nach Unterabsatz 2 gesicherten Zulagen und der nach Unterabsatz 2 und § 28a gesicherten Zuschläge hinausgeht; der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn darf jedoch nicht überschritten werden. Sind die Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatstabellenlohnes oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn, finden die Vorschriften über die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Das Gleiche gilt

a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 28a BMT-G/BMT-G-O
Sicherung des Schichtlohnzuschlages für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung

(1) Kann der Arbeiter

a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder

b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat,

keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Schichtlohnzuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für den Arbeiter, der in demselben Arbeitsverhältnis

a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.

§ 56 BAT/BAT-O
Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.“

2. Für die in Nr. 1 genannten Tarifvorschriften des BMT-G/BMT-G-O gelten folgende Begriffsbestimmungen des § 67 BMT-G/BMT-G-O:

„24. Lohnzulagen

Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.

25. Lohnzuschläge

Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22), Erschwerniszuschläge (§ 23) sowie Schichtlohnzuschläge (§ 24).

26a Monatstabellenlohn

Monatstabellenlohn ist der in der tarifvertraglich vereinbarten Lohntabelle festgesetzte Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes ist der Monatstabellenlohn durch 167,40 zu teilen.

26b Monatsgrundlohn

Monatsgrundlohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Lohnzulagen.
Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatsgrundlohnes ist der Monatsgrundlohn durch 167,40 zu teilen.

26c Monatslohn

Monatslohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes, der Lohnzulagen und Lohnzuschläge.“

Anlage 1

[aufgehoben]

Anlage 2

Strukturausgleiche für Angestellte (VKA)

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe „nach … Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des TVöD beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z.B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmereglung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

I. Angestellte (einschl. Lehrkräfte) mit Ausnahme des Pflegepersonals im Sinne der Anlage 1b zum BAT/BAT-O

EG	Vergü-tungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
15 Ü	I	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	130,- €	
	I	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	I	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	I	OZ 2	11	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
15	Ia	OZ 1	6	2 Jahren	4 Jahre	60,- €	
	Ia	OZ 1	8	4 Jahren	dauerhaft	30,- €	
	Ia	OZ 1	9	2 Jahren	für 5 Jahre danach	90,- € 30,- €	
	Ia	OZ 1	10	4 Jahren	dauerhaft	30,-€	
	Ia	OZ 1	11	2 Jahren	dauerhaft	30,-€	
	Ia	OZ 2	6	2 Jahren	für 4 Jahre danach	110,- € 60,- €	
	Ia	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	Ia	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	80,- €	
	Ia	OZ 2	9	4 Jahren	dauerhaft	80,- €	
	Ia	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	80,- €	
14	Ib	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	Ib	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	Ib	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €	
	Ib	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre danach	90,- € 40,- €	
	Ib	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	110,- € 40,- €	
	Ib	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
14	II/ 5J. Ib	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	110,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	110,- € 40,- €	
	II/ 5J. Ib	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
14	II/ 6J. Ib	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	110,- € 40,- €	
	II/ 6J. Ib	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	

EG	Vergü-tungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
13	II	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	II	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €	
12	III/ 5J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III/ 5J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus III)	1 Jahr	2 Jahre	110,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 5J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
12	III/ 6J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III/ 6J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	für 4 Jahre	90,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 6J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
12	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €	
	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III/ 8J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	5 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	130,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 8J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
12	III/ 10J. II	OZ 1	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	90.- €	
	III/ 10J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre danach	110,- € 60,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus II)	4 Jahren	dauerhaft	30,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	III/ 10J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
11	III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
	III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
	III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90.- €	
11	IVa/ 4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	IVa/ 4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
	IVa/ 4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	IVa/ 4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
	IVa/ 4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90.- €	
	IVa/ 6J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	IVa/ 6J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	

EG	Vergü-tungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
	IVa/ 6J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	IVa/ 6J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
	IVa/ 6J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	100.- €	
11	IVa/ 8J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
	IVa/ 8J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
	IVa/ 8J. III	OZ 2	5	2 Jahren	9 Jahre	110,- €	
	IVa/ 8J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
	IVa/ 8J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90.- €	
10	IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €	
	IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
10	IV b/ 2J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €	
	IV b/ 2J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IV b/ 2J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IV b/ 2J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
10	IV b/ 4J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €	
	IV b/ 4J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IV b/ 4J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IV b/ 4J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
10	IV b/ 5J. IVa	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,- €	
	IV b/ 5J. IVa	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	
	IV b/ 5J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IV b/ 5J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IV b/ 5J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
10	IV b/ 6J. IVa	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	90,- €	
	IV b/ 6J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
	IV b/ 6J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IV b/ 6J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IV b/ 6J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
10	IV b/ 8J.	OZ 1	4	4 Jahren	5 Jahre	90,- €	

EG	Vergü-tungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
	IVa						
	IV b/ 8J. IVa	OZ 1	5	2 Jahren	7 Jahre	180,- €	
	IV b/ 8J. IVa	OZ 2	5	2 Jahren	5 Jahre danach	115,- € 25,- €	
	IV b/ 8J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
	IV b/ 8J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €	
	IV b/ 8J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
9	IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €	
	IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €	
	IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
9	Vb/ 2J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	Vb/ 2J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	Vb/ 2J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €	
	Vb/ 2J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €	
	Vb/ 2J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
9	Vb/ 4J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	Vb/ 4J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	Vb/ 4J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €	
	Vb/ 4J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €	
	Vb/ 4J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
9	Vb/ 5J. IVb	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €	
	Vb/ 5J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	Vb/ 5J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	Vb/ 5J. IVb	OZ 2	4	1 Jahr	5 Jahre	80,- €	
	Vb/ 5J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €	
	Vb/ 5J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
9	Vb/ 6J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €	
	Vb/ 6J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €	
	Vb/ 6J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €	
	Vb/ 6J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €	
	Vb/ 6J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €	
9	Vb	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,- €	
8	Vc	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,- €	
	Vc	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,- €	
	Vc	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,- €	
	Vc	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,- €	
	Vc	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,- €	

EG	Vergü-tungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
	Vc	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,- €	
	Vc	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €	
6	VIb	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90.- €	
	VIb	OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,- €	
	VIb	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90.- €	
	VIb	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90.- €	
	VIb	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90.- €	
	VIb	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90.- €	
	VIb	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIb	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
5	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,- €	
	VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
	VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
	VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
	VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
3	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,- €	
	VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,- €	
	VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €	
	VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,- €	
	VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
3	VIII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €	
	VIII	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	
	VIII	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
2	IX 2J. IXa	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	45,- €	
2	X 2J. IX	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,- €	
	X 2J. IX	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,- €	
	X 2J. IX	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,- €	
	X 2J. IX	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,- €	
	X 2J. IX	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,- €	
	X 2J. IX	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	

II. Angestellte, die aus der Anlage 1b zum BAT/ BAT-O übergeleitet werden

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
12a	Kr. XII 5 Jahre Kr. XIII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	
11b	Kr. XI 5 Jahre Kr. XII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	150,- €	
		OZ 1	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	130,- €	
11a	Kr. X 5 Jahre Kr. XI	OZ 2	4	5 Jahren	2 Jahre	220,- €	
			5	3 Jahren	4 Jahre	300,- €	
		OZ 1	5	3 Jahren	4 Jahre	190,- €	
			6	1 Jahr	6 Jahre	260,- €	
10a	Kr. IX 5 Jahre Kr. X	OZ 2	5	3 Jahren	2 Jahre, danach dauerhaft	270,- € 20,- €	
			6	4 Jahren	dauerhaft	35,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	170,- €	
			6	1 Jahr	4 Jahre	240,- €	
9d	Kr. VIII 5 Jahre Kr. IX	OZ 2	5	6 Jahren	dauerhaft	15,- €	
			6	1 Jahr	3 Jahre, danach dauerhaft	140,- € 15,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
		OZ 1	6	1 Jahr	1 Jahr, da-nach für 2 Jahre	200,- € 60,- €	
9b	Kr. VII	OZ 2	5	4 Jahren	3 Jahre	45,- €	
			6	2 Jahren	2 Jahre, danach für 3 Jahre	40,- € 100,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	
		OZ 1	6	6 Jahren	1 Jahr	60,- €	
			7	4 Jahren	3 Jahre	60,- €	
9c	Kr. VII 5 Jahre Kr. VIII	OZ 2	4	4 Jahren	2 Jahre, danach für 4 Jahre	55,- € 110,- €	
			5	4 Jahren	3 Jahre	80,- €	
			6	1 Jahr	6 Jahre	140,- €	
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre, danach für 5 Jahre	150,- € 60,- €	
			6	1 Jahr	9 Jahre	150,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	100,- €	
9b	Kr. VI 5 Jahre	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
	Kr. VII						
			7	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	240,- €	
			6	1 Jahr	1 Jahr	200,- €	
			7	4 Jahren	3 Jahre	65,- €	
9b	Kr. VI 7 Jahre Kr. VII	OZ 2	6	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	200,- € 120,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	
		OZ 1	5	4 Jahren	4 Jahre	50,- €	
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	190,- € 20,- €	
9a	Kr VI	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	30,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	75,- €	
		OZ 1	5	2 Jahren	8 Jahre	50,- €	
			6	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
8a	Kr. Va 3 Jahre, Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
		OZ 1	4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
8a	Kr. Va 5 Jahre Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
		OZ 1	3	4 Jahren	3 Jahre	55,- €	
			4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
8a	Kr. V 6 Jahre Kr. VI	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	30,- €	
			3	4 Jahren	7 Jahre	35,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
		OZ 1	3	2 Jahren	7 Jahre	120,- €	
			4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
8a	Kr. V 4 Jahre, Kr. Va 2 Jahre, Kr. VI	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	60,- €	
			3	4 Jahren	7 Jahre	60,- €	
			4	3 Jahren	4 Jahre	25,- €	
			5	1 Jahr	2 Jahre, danach für 4 Jahre	25,- € 80,- €	
			7	1 Jahr	1 Jahr	40,- €	
			8	1 Jahr	1 Jahr	40,- €	
		OZ 1	3	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
			4	2 Jahren	4 Jahre, danach für 5 Jahre	70,- € 20,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	
7a	Kr. V 4 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	55,- €	
			5	4 Jahren	3 Jahre	70,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	45,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	
7a	Kr. V 5 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	
			4	2 Jahren	9 Jahre	100,- €	
			5	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	45,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	
7a	Kr. IV 2 Jahre (Hebammen 1 Jahr, Altenpfle-gerinnen 3 Jahre) Kr. V 4 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	2 Jahren (Alten-pflegerin-nen nach 3 Jah-ren)	9 Jahre (Altenpfle-gerinnen für 8 Jahre)	50,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	
		OZ 1	4	4 Jahren	2 Jahre	20,- €	
			5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	
			6	4 Jahren	3 Jahre	10.- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
7a	Kr. IV 4 Jahre Kr. V	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			5	6 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			6	4 Jahren	dauerhaft	35,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	65,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	40,- €	
		OZ 1	3	2 Jahren	3 Jahre	100,- €	
			6	2 Jahren	4 Jahre	40,- €	
			7	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	
4a	Kr. III 4 Jahre Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	2 Jahre. danach für 7 Jahre	20,- € 60,- €	
			4	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszu-schlag Stufe 1/2	Überlei-tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge-biet West	Betrag Tarifge-biet Ost
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	
4a	Kr. II 2 Jahre Kr. III 4 Jahre Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €	
			4	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	
3a	Kr. I 3 Jahre Kr. II	OZ 2	2	1 Jahr	10 Jahre	55,- €	
			7	4 Jahren	dauerhaft	15,- €	
			8	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	
		OZ 1	2	1 Jahr	3 Jahre	30,- €	
			4	2 Jahren	9 Jahre	35,- €	

Anlage 3

Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgelt-gruppe	Lohngruppe
9a	9
8	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
7	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7und 7a
6	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	3 mit Aufstieg nach 3a 2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2 Ü	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	1 mit Aufstieg nach 1a

Niederschriftserklärungen

Niederschriftserklärung zu § 2 Abs. 1:

[1]Werden Beschäftigte nach dem 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet, wird der Stichtag „30. September 2005“ durch das Datum des Tages vor der Überleitung und, soweit der 1. Oktober 2005 als Stichtag genannt ist, dieser durch das Datum des Tages der Überleitung ersetzt. [2]Beginn- und Endzeitpunkt von Fristen im TVÜ-VKA verschieben sich in diesen Fällen um den Zeitraum der späteren Überleitung in den TVöD.

Niederschriftserklärung zur Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1:

Landesbezirkliche Regelungen sind auch Regelungen, die vor der ver.di-Gründung im Tarifrecht als bezirkliche Regelungen bezeichnet sind.

Niederschriftserklärung zu § 2:

[1]Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und dieser Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten. [2]Die Geltungsbereichsregelungen des TV-V, der TV-N und des TV-WW/NW bleiben hiervon unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und zur Anerkennung als Lehrkräfte nach Abschnitt A der Lehrer-Richtlinien der VKA auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen unterschiedlich lange Bewährungszeiten durchlaufen mussten bzw. müssen, gehören nicht zur Gruppe der Lehrkräfte nach Abschnitt B der Lehrer-Richtlinien der VKA.

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 9 Abs. 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist. Gleiches gilt für die Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.

Niederschriftserklärung zu § 12:

[1]Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Wirkungen als auch zu Härten führen kann. [2]Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1. [1]Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. [2]Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.
2. Die Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2:

[1]Die Höhe der aufgrund der weiter anzuwenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge bemisst sich nach dem Betrag, der zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätten. [2]Die Weitergeltung der genannten Tarifverträge lässt den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD unberührt. [3]Anstelle der Zulagen nach § 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 TVöD treten die nach den weiter anzuwendenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge.

Niederschriftserklärung zu § 30 Abs. 2:

Der Tabellenwert von 5.625 Euro verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in derselben Höhe wie der Tabellenwert der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2.

Niederschriftserklärung zu § 30 Abs. 5:

Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe Arbeitern, auf die die Tarifregelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, eine Einmalzahlung erhalten, bleibt den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene vorbehalten.

Niederschriftserklärung zu § 30:

Von den Tarifvertragsparteien auf der landesbezirklichen Ebene ist in Tarifverhandlungen über Hilfestellungen einzutreten, wenn die Überführung der Beschäftigten in die VKA-Entgelttabelle bei einzelnen Mitgliedern des KAV Berlin ab 1. Oktober 2010 zu finanziellen Problemen führt.

Niederschriftserklärung zu § 32 Abs. 2:

Der Tabellenwert von 5.625 Euro verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in derselben Höhe wie der Tabellenwert der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2.

5.
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)

vom 25. Oktober 2020

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Diese Fassung gibt den Stand vom 1. März 2021 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V) fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- Geringfügig Beschäftigte,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2
Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

(1) [1]Beschäftigte und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. [2]Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigen zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. [3]Werden Entgeltansprüche der/des Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(2) [1]Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. [2]Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.

§ 3
Nutzungsdauer

Die Beschäftigten sind an die Vereinbarungen gemäß § 2 mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

§ 4
Ausgestaltung

(1) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.

(2) [1]Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. [2]Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) [1]Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. [2]Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.

§ 5
Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2021 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2022, schriftlich gekündigt werden.

Niederschriftserklärung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. Oktober 2022 die praktische Umsetzung dieses Tarifvertrages zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen zu führen.

6.
Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL)

Beschluss der Mitgliederversammlung der VKA
vom 10. November 2023

Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL)

Beschluss der Mitgliederversammlung der VKA vom 10. November 2023

[1]Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften notwendig ist, können Mitglieder der Mitgliedverbände der VKA bis zum 31. Dezember 2028 die nachfolgenden Regelungen anwenden.

1 Fachkräftezulage

[1]Einzelnen Beschäftigten oder in Ausnahmefällen Gruppen von neu eingestellten oder einzustellenden Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9a bis 15 (Anlage A zum TVöD) können zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Tabellenentgelt eine Fachkräftezulage von monatlich bis zu 1.500 Euro gewährt werden, in den Entgeltgruppen 7 und 8 in Höhe von monatlich bis zu 1.000 Euro, in den Entgeltgruppen 5 und 6 in Höhe von monatlich bis zu 500 Euro. [2]Die Regelungen der § 15 Abs. 2 TVöD-V, § 15 Abs. 2.1 TVöD-K und § 15 Abs. 2.1 TVöD-B sowie des § 22a Abs. 1 TV-V gelten entsprechend. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten die Fachkräftezulage gemäß § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V anteilig. [4]Die Fachkräftezulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD bzw. § 6 Abs. 3 TV-V sowie für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD bzw. Sonderzahlung nach § 16 TV-V ein. [5]Die Fachkräftezulage ist auf maximal zehn Jahre zu befristen; sie kann jederzeit bei Vorliegen der Voraussetzungen (auch mehrfach) verlängert werden. [6]Künftige Entgelterhöhungen können auf die Fachkräftezulage angerechnet werden. [7]Besteht die Notwendigkeit, Fachkräfte zu binden, kann eine Fachkräftezulage entsprechend auch für Bestandsbeschäftigte gewährt werden.

2 Vorweggewährung von Stufen

[1]Abweichend von § 16 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 Abs. 2 TV-V können in den Entgeltgruppen 5 bis 15 neu eingestellte Fachkräfte ohne Berufserfahrung auch der Stufe 2 oder 3 zugeordnet werden. [2]Besteht die Notwendigkeit, Fachkräfte zu binden, gilt dies entsprechend. [3]In besonderen Fällen kann hierbei auch eine Zuordnung zur Stufe 4 erfolgen. [4]§ 16 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 2a TVöD, § 17 Abs. 4.1 Satz 1 TVöD-K/TVöD-B sowie § 5 Abs. 2 Satz 3 TV-V bleiben unberührt. [5]Eine gegebenenfalls gewährte Fachkräftezulage wird von einer Vorweggewährung von Stufen bzw. einer Anrechnung von Zeiten bei der Stufenzuordnung nicht berührt.

7.
Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD)

vom 15. Februar 2024
(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. April 2025)

Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD)

Die hier abgedruckte Fassung wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) und der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbart. Die mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Fassung weist lediglich redaktionelle Abweichungen auf.

Die Fassung gibt den Stand vom 25. April 2025 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Ausbildungsvertrag
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebentätigkeiten
§ 4	Befristete Arbeitsverträge
§ 5	Dienst- und Arbeitsschutzkleidung
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 7	Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung
§ 8	Qualifizierung
§ 9	Berechnung und Auszahlung des Entgeltes
§ 10	Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung
§ 11	Krankengeldzuschuss
§ 12	Sterbegeld
§ 13	Jubiläumsgeld
§ 14	Jahressonderzahlung
§ 15	Feiertags-, Sonntags-, Nachtarbeit, Überstunden sowie Rufbereitschaft
§ 16	Erholungsurlaub
§ 17	Zusatzurlaub für Schichtarbeit und Wochenfeiertagsausgleich
§ 18	Arbeitsbefreiung
§ 19	Rentenalter, Anspruch der Beschäftigten auf gesetzliche Vollrente
§ 20	Kündigung
§ 21	Zeugnis
§ 22	Betriebliche Altersversorgung
§ 23	Entgeltumwandlung
§ 24	Leiharbeitnehmer Verbot des Streikbrecher-Einsatzes
§ 25	Auftrags- oder Lizenzwechsel
§ 26	Ausschlussfrist
§ 27	Begriffsbestimmungen
§ 28	Inkrafttreten und Vertragsdauer

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Er gilt fachlich für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, welche überwiegend einen oder mehrere der folgenden unter die Anlage 1 zur Bodenabfertigungsdienst-Verordnung (BADV) fallenden Bodenabfertigungsdienste an einem Flugplatz ausüben, der im Jahr 2019 mindestens 2 Millionen Fluggäste oder 50.000 t Fracht zu verzeichnen hatte oder eine dieser Grenzen ab dem Jahr 2023 erreicht.

Für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen an Flugplätzen, welche die Fluggastgrenzen bzw. die Frachtgrenzen im Jahr 2019 noch nicht erreicht hatten, jedoch während der Laufzeit dieses Tarifvertrages eine der Grenzen erreichen, tritt die Geltung dieses Tarifvertrages 6 Monate nach Veröffentlichung der Verkehrszahlen durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr bzw. durch andere allgemein anerkannte Institutionen, insbesondere durch den Flughafenverband ADV, ein.

Von einer überwiegenden Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten ist auszugehen, sofern die Mehrheit der in dem Betrieb oder der selbständigen Betriebsabteilung Beschäftigten direkt oder indirekt zu Zwecken der Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten eingesetzt wird. Bei der Ermittlung der Mehrheit sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen. Werden einzelne Beschäftigte direkt oder indirekt sowohl für Bodenabfertigungsdienste als auch zu anderen Zwecken eingesetzt, ist maßgeblich, ob die Arbeitszeit der Beschäftigten überwiegend zur Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen aufgewandt wird. In Zweifelsfällen ist von einem überwiegenden Einsatz für Bodenverkehrsdienste auszugehen, wenn mehr als die Hälfte des in dem Betrieb oder der selbständigen Betriebsabteilung erwirtschafteten Umsatzes für Bodenverkehrsdienste erzielt wird.

Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines sonst nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes oder einer Betriebsabteilung, die ganz oder teilweise gegebenenfalls auch außerhalb ihrer stationären Betriebsstätte überwiegend Bodenabfertigungsdienste an einem Flughafen erbringt.

Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen von Fluggesellschaften und mit diesen verbundenen Unternehmen i.S.d. § 15 AktG, die Bodenabfertigungsdienste erbringen (nachfolgend: „Selbstabfertiger“), sind vom fachlichen Geltungsbereich ausgenommen, sofern dort überwiegend für die jeweilige Fluggesellschaft oder i.S.d. § 15 AktG verbundene Fluggesellschaften Bodenabfertigungsdienste erbracht werden (sog. Selbstabfertigung) und sofern der Selbstabfertiger an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Der Tarifvertrag gilt persönlich

a) für alle Beschäftigten, die Abfertigungstätigkeiten nach § 1 Absatz 4 dieses Tarifvertrages ausüben und in Unternehmen beschäftigt sind, welche als Dienstleister im Sinne des § 2 Nr. 5 BADV tätig sind.

b) für Beschäftigte, die im Rahmen von Konzernüberlassungen zwischen von Absatz 2 umfassten Unternehmen überlassen werden.

c) für Beschäftigte, die im Rahmen einer Personalgestellung dauerhaft Abfertigungstätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 4 MTV für BVD-Tochtergesellschaften von mehrheitlich in öffentlicher Hand befindlichen Flughafenbetreibern erbringen.

d) für Beschäftigte, welche mit anderen als Abfertigungstätigkeiten nach § 1 Abs. 4 dieses Tarifvertrages betraut und die in Unternehmen oder einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigt sind, welche überwiegend oder ausschließlich Bodenabfertigungsdienstleistungen erbringen.

e) für die Auszubildenden aller Betriebe und Betriebsteile, welche unter Regelungen dieses Tarifvertrags fallen. Auszubildende im Sinne dieses Tarifvertrags sind Personen, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die nach § 5 Abs. 2 oder 3 BetrVG nicht als Arbeitnehmer[1] in Sinne des BetrVG gelten.

(4) Unter diesen Tarifvertrag fallen folgende in der Anlage 1 zur Bodenabfertigungsdienstverordnung (BADV) aufgeführten Bodenabfertigungsdienste:

(a) Die administrative Abfertigung am Boden:

- die Vertretung bei und die Verbindung zu den örtlichen Behörden und sonstigen Stellen, die im Auftrag des Nutzers getätigten Auslagen und die Bereitstellung von Räumlichkeiten für seine Vertreter,
- die Kontrolle der Verladung, der Nachrichten und der Telekommunikation,
- die Behandlung, Lagerung, Abfertigung und Verwaltung der Ladungen,
- alle sonstigen Überwachungsdienste vor, während und nach dem Flug sowie alle sonstigen vom Nutzer geforderten administrativen Dienste.

(b) Die Fluggastabfertigung:

- die gesamte Fluggastbetreuung beim Abflug, bei der Ankunft, während des Transits oder bei Anschlussflügen,
- insbesondere die Kontrolle der Flugscheine und der Reiseunterlagen
- sowie die Registrierung des Gepäcks und dessen Beförderung bis zu den Sortieranlagen.

[1] Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

(c) Die Gepäckabfertigung:

- Behandlung des Gepäcks im Sortierraum, die Sortierung des Gepäcks, seine Vorbereitung für den Abflug,
- das Be- und Entladen der Fahrzeuge und Anlagen, mit denen das Gepäck zwischen Flugzeug und Sortierraum befördert wird,
- sowie die Gepäckbeförderung zwischen Sortierraum und Ausgaberaum.

(d) In der Fracht- und Postabfertigung

- für den Transport von Fracht und Post zwischen dem Flugzeug und einem Gebäude oder Lagerplatz auf dem Flughafengelände bei der Ankunft, beim Abflug oder im Transit.

(e) Die Vorfelddienste:

- das Lotsen des Flugzeuges bei der Ankunft und beim Abflug, sofern diese Dienste nicht vom Flugverkehrskontrolldienst oder einer Zentralen Vorfeldkontrolle erbracht werden,
- die Unterstützung beim Parken des Flugzeugs und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
- die Kommunikation zwischen dem Flugzeug und dem Dienstleister, der die vorfeldseitigen Dienste erbringt,
- das Be- und Entladen des Flugzeugs einschließlich der Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel sowie die Beförderung der Besatzung und der Fluggäste zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude sowie die Beförderung des Gepäcks zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude,
- die Unterstützung beim Anlassen der Triebwerke und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
- das Bewegen des Flugzeuges beim Abflug und bei der Ankunft, die Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel,

(f) Der Flugzeugservice:

- der Toiletten- und Wasserservice,
- die Kühlung und Beheizung der Kabine, die Beseitigung von Schnee und Eis vom Flugzeug, das Enteisen des Flugzeugs,
- die Ausstattung der Kabine mit Bordausrüstung und deren Lagerung.

(g) Die Flugbetriebs- und Besatzungsdienste:

- die Vorbereitung des Fluges am Abflugplatz oder anderenorts,
- die Hilfe während des Fluges, unter anderem bei einer während des Fluges gegebenenfalls erforderlichen Änderung des Flugablaufs,
- die Dienste nach dem Flug,
- allgemeine Hilfsdienste für die Besatzung.

(h) Die Transportdienste am Boden:

- die Organisation und Abwicklung der Beförderung von Fluggästen, Besatzung, Gepäck, Fracht und Post zwischen verschiedenen Abfertigungsgebäuden eines Flugplatzes, nicht jedoch Beförderungen zwischen dem Flugzeug und einem anderen Ort auf dem Gelände des gleichen Flugplatzes,
- alle speziellen, vom Nutzer verlangten Beförderungsdienste.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Ausbildungsvertrag

(1) Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, in dem die Art und der Ort der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und Stufe sowie eventuelle besondere Vereinbarungen enthalten sind. Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

(3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

(4) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die Probezeit abhängig von der Befristungsdauer:

bis zwei Monate Befristungsdauer	eine Woche
bis vier Monate Befristungsdauer	zwei Wochen
bis sechs Monate Befristungsdauer	drei Wochen
bis zwölf Monate Befristungsdauer	ein Monat
bis 24 Monate Befristungsdauer	zwei Monate
darüber hinaus	vier Monate.

(5) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit für einen Zeitraum von insgesamt mindestens einem Monat kann die Probezeit um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit verlängert werden. Mehrere Arbeitsunfähigkeitszeiten sind zusammenzurechnen. Die Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber und ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

(6) Auf die Probezeit werden die Zeiten eines oder mehrerer vorangegangener befristeter Arbeitsverhältnisse aus den letzten 12 Monaten zum selben Arbeitgeber angerechnet. Entsprechendes gilt für die Zeiten vorangegangener Tätigkeit als Leiharbeitnehmer bei dem Arbeitgeber. Bei der Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis im ausgebildeten Beruf entfällt die Probezeit. Bei einer Übernahme in einer anderen Tätigkeit kann die Probezeit verkürzt oder auf sie verzichtet werden.

(7) Vor Beginn der Ausbildung ist ein Ausbildungsvertrag abzuschließen. In diesem ist auf die gesetzlichen Pflichten der Vertragspartner zu verweisen. Die Probezeit für Auszubildende beträgt drei Monate. Den Auszubildenden ist eine Ausfertigung des Ausbildungsvertrags auszuhändigen; ebenfalls ist dieser Tarifvertrag in der gültigen Fassung zur Verfügung zu stellen.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebentätigkeiten

(1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Sie sind verpflichtet, im Rahmen der Gesetze und des Arbeitsvertrages den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(2) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

(4) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

(5) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch für einen angemessenen Zeitraum über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(6) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen von nicht nur geringem Wert in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(7) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(8) Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten auch für Auszubildende. Sofern durch besondere Arbeitszeiten oder durch die Ausbildung gesonderte Bedingungen entstehen, ist jeweils eine den Regelungen des Tarifvertrages sinngemäß am nächsten kommende Lösung zu finden.

Für Reisen zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen, die nicht am ständigen Ausbildungsort stattfinden, werden die notwendigen entstandenen Fahrtkosten in Höhe eines Flugtickets Economy oder einer Bahnfahrkarte zweiter Klasse übernommen

oder ein Zuschuss zu den entstehenden Kfz-Kosten in Höhe der steuerlichen Erstattungsbeträge gemäß Einkommensteuergesetz bezogen auf die kürzeste Straßenentfernung hin und zurück für die Anreise und für die Abreise vom Ort der Ausbildung gewährt. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten für eine Unterkunft am auswärtigen Ort einer Ausbildungsmaßnahme werden, sofern nicht eine unentgeltliche Unterkunft vom Arbeitgeber zur Verfügung steht, erstattet. Für einen eventuell entstehenden Mehraufwand für Verpflegungskosten ist ein Ausgleich in Höhe der steuerlichen Erstattungsbeträge gemäß Einkommensteuergesetz durch den Arbeitgeber zu gewähren. Für Erstattungsmaßnahmen nach dieser Regelung ist ein entsprechender Antrag vorab an den Arbeitgeber zu stellen.

§ 4
Befristete Arbeitsverträge

Die Tarifvertragsparteien haben das gemeinsame Ziel, die branchenspezifische Qualifikation der Beschäftigten zu entwickeln und dauerhaft zu sichern. Dazu ist es erforderlich, dass grundsätzlich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

Befristete Beschäftigung zur Verminderung von Belastungsspitzen durch saisonale Flugpläne etc. können, sofern nicht anders möglich, durch Saisonkräfte im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse, gesetzlichen Regelungen und den Bedingungen dieses Tarifvertrags abgedeckt werden; als Saisonkräfte werden Arbeitsverhältnisse von bis zu 8 Monaten Dauer gesehen, die zur Abdeckung des Winterdienstes oder der Abdeckung von Arbeitsspitzen im Sommer eingesetzt werden.

Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 5
Dienst- und Arbeitsschutzkleidung

Dienst- und Arbeitsschutzkleidung ist vom Arbeitgeber den Beschäftigten in ausreichender Anzahl neuwertig und in individuell passender Größe zur Verfügung zu stellen, sofern einheitliche Dienst- oder Arbeitsschutzkleidung vorgeschrieben wird. „Neuwertig“ ist eine Bezeichnung für Ware, die zwar nicht neu ist, deren Zustand aber „wie neu“ ist. Es handelt sich um Ware aus Vorbesitz, die allerdings gut gepflegt wurde und bei der man keinen oder nur sehr geringfügige Unterschiede zum tatsächlich neuen Produkt bemerkt.

Jede Art von Unterwäsche, Socken, T-Shirts, Oberhemden, Blusen und Schuhen ist neu bzw. in ungetragenem Zustand auszugeben.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der bedarfsgerechten Reinigung und Instandhaltung der zur Verfügung gestellten Dienst- und Arbeitsschutzkleidung. Ausgenommen hiervon sind der Dienstkleidung zuzuordnende Wäschestücke, die nach Pflegeanleitung im Rahmen der haushaltsüblichen Wäsche zuhause zu waschen sind.

Beschäftigte können die Dienstkleidung auch für den Weg zur Arbeit und nach Hause tragen.

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll im Rahmen der Dienstplanung im Durchschnitt eines Zeitraums von 12 Monaten erreicht werden. Sofern durch die Betriebsparteien kein anderer Termin vereinbart wird, gilt als Stichtag für die Feststellung der Erreichung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der 31. März.

(3) Die Zeit des An- und Ablegens der vorgeschriebenen Arbeitsschutz- oder besonders auffälligen Dienstkleidung sowie die Wegezeit vom Ort der Arbeitszeiterfassung zum Umkleideraum und zur Arbeitsstelle und zurück gilt als vergütungspflichtige Arbeitszeit.

(4) Als Ausgleich für die höhere Arbeitsbelastung im Falle einer deutlichen Überschreitung der tariflichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden bzw. der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in einer Dienstplanplanperiode wird ein Dienstplanstrukturausgleich gezahlt. Der Dienstplanstrukturausgleich steht zu, wenn in der jeweiligen Dienstplanperiode, im jeweiligen Kalendermonat mehr als 180 Stunden je Monat (Schwellenwert) Arbeitszeit geplant werden; wenn die Dienstplanperiode kürzer als ein Monat ist, liegt dieser Schwellenwert bei durchschnittlich 41 Stunden je Woche. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Schwellenwerte anteilig. Bei Überschreitung des Schwellenwertes wird für die über den Schwellenwert hinausgehenden Stunden ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt. Der Zuschlag wird in dem auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Kalendermonat fällig. Auf Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart haben, finden die Vorschriften dieses Absatzes keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Die Schwellenwerte für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich nach der Formel 41 Stunden x vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 37,5 bzw. 180 Stunden x vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit: 37,5; das Ergebnis ist kaufmännisch auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

(5) Alle Beschäftigten haben ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden Anspruch auf eine unbezahlte Pause von 30 Minuten, ab einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden von 45 Minuten.

(6) Bei außergewöhnlichen und nicht vorhersehbaren Ereignissen (z.B. Unwetter, Systemausfall) kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(7) Die oben genannten Arbeitszeiten gelten sinngemäß auch unter Beachtung der speziellen Regelungen beim Besuch von Berufsschulen oder Internaten auch für Auszubildende. Für Auszubildende unter 18 Jahren ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen, danach dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen

Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden, sofern die 40 Stunden in der Woche nicht überschritten werden.

§ 7
Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung

(1) Die Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen erfordert je nach Flugplan auch Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit. Aus den Schwankungen des Verkehrsaufkommens folgt, dass die Anzahl der Arbeitstage pro Woche sowie die Schichtanfangszeiten und die Schichtlängen ggfs. unterschiedlich festgelegt werden.

(2) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie in den Bereichen der IT, der Technik und des Winterdienstes einschließlich Flugzeugenteisung zu Rufbereitschaft verpflichtet.

(3) Bei Dienstreisen gelten die Zeit der Tätigkeit am auswärtigen Arbeitsort und die erforderlichen Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit.

(4) Bei der Dienstplangestaltung sollen für alle Beschäftigten mindestens 17 arbeitsfreie Sonntage jährlich eingeplant werden.

(5) Für je fünf Arbeitstage ist dienstplanmäßig mindestens ein arbeitsfreier Tag vorzusehen. Als arbeitsfreier Tag gilt in der Regel eine arbeitsfreie Zeit von 34 Stunden. Werden zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage gewährt, gilt in der Regel eine arbeitsfreie Zeit von 58 Stunden, die in Ausnahmefällen auf 54 Stunden verringert werden kann, als zwei arbeitsfreie Tage. Für weitere arbeitsfreie Tage erhöhen sich die Zeiten um jeweils 24 Stunden für einen Tag.

(6) Bei einem durch den Abruf aus der Rufbereitschaft geleisteten Dienst kann sich der Beginn der folgenden Dienstschicht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften verschieben (z.B. Einhaltung gesetzlicher Ruhezeiten nach § 5 ArbZG). In solcher Situation sind die Infolge gesetzlicher Ruhezeit ausgefallene Stunden dennoch als Arbeitszeit zu bewerten. Von der Möglichkeit nach § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann Gebrauch gemacht werden.

§ 8
Qualifizierung

(1) Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Entwicklung der Bodenverkehrsdienste in den letzten Jahren deutlich gemacht hat, dass es im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen ist, ein hohes Qualifikationsniveau in den Bodenverkehrsdiensten vorzuhalten, das mindestens den Anforderungen der BADV entspricht.

(2) Die Erbringer von Bodenabfertigungsleistungen haben sicherzustellen, dass eine für die Ausübung ihrer Tätigkeit ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache bei den betreffenden Beschäftigten gegeben ist (Anlage 3 zu § 8 BADV Kapitel 2 Absch. B, Abs. 3).

Zusätzlich sollen Beschäftigte die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer tätigkeitsbezogenen deutschen Sprachkenntnisse erhalten und der Arbeitgeber soll dies in ausreichendem Umfang durch Freistellung von der Arbeit für entsprechende Kurse unterstützen.

(3) Neben dieser Sprachqualifikation gelten als zu unterstützende Qualifizierungsmaßnahmen:

a) die Teilnahme an Maßnahmen zur Fortentwicklung der fachlichen, technischen und physischen Kompetenzen zur Erledigung der übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung)

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen für die zeitgemäße Erledigung der übertragenen Tätigkeiten (Fort- und Weiterbildung)

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung, falls nötig (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)

(4) Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt, entsprechende Unterlagen werden ebenfalls in der Personalakte hinterlegt.

(5) Die Beschäftigten haben auf eigenen Wunsch jährlich einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifikationsbedarf besteht. Wenn vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter ein entsprechendes Gespräch gewünscht wird, findet es ebenfalls statt.

(6) Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen gemäß der Abs. 1 bis 3 – einschließlich der Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Die Zeiten dieser Qualifizierungsmaßnahmen gemäß der Abs. 1 bis 3 gelten als Arbeitszeit. Sofern gesetzliche Förderungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen bestehen, können diese genutzt werden.

(7) Bei Qualifikationsmaßnahmen, die auch privaten Bildungszielen zugutekommen (z.B. Führerschein, Fremdsprachen, EDV-/IT-Qualifikation), kann ein Eigenbetrag geregelt werden, der den Grundsätzen einer fairen Kostenteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens entspricht. Der Eigenbetrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

§ 9
Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

(1) Beschäftigte haben für die geleistete Arbeit Anspruch auf Entgelt. Das Entgelt besteht aus den folgenden Bestandteilen:

- Tabellenentgelt nach §§ 4 und 5 Entgelttarifvertrag,
- Zulagen nach § 7 Entgelttarifvertrag,
- Besitzstandszulagen nach §§ 4 und 5 Überleitungstarifvertrag,
- Zuschläge nach § 15 und
- Jahressonderzahlung nach § 14.

(2) Die Zahlung des Tabellenentgelts erfolgt grundsätzlich unabhängig von dem tatsächlichen Umfang der im konkreten Monat zu leistenden Arbeitsstunden als verstetigtes Monatstabellenentgelt. Dieses ergibt sich aus der Multiplikation des jeweiligen Stundenentgelts mit der jeweils individuell geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Faktor 4,348.

(3) Das verstetigte Tabellenentgelt wird grundsätzlich für den kompletten Monat gezahlt; wenn der Entgeltanspruch nicht für den ganzen Monat besteht, ist das monatliche Tabellenentgelt entsprechend zu kürzen.

(4) Das verstetigte Tabellenentgelt und die ständigen Zulagen werden monatlich zum Monatsende gezahlt. Zeitzuschläge werden bis zum Ende des Folgemonats der Entstehung gezahlt.

(5) Die Zahlung erfolgt auf ein von den Beschäftigten anzugebendes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der EU.

(6) Die Beschäftigten erhalten monatliche Nachweise der geleisteten Arbeitsstunden und eine monatliche Entgeltabrechnung. Beschäftigten muss ermöglicht werden, im Betrieb Zugang zu den Zeitnachweisen und Entgeltabrechnung zu erhalten. Beides kann auf elektronische Weise oder in Papierform erfolgen.

§ 10
Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung

(1) Als Vergütung während Zeiten des Urlaubs, der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung wird neben den monatlich gleichbleibenden Entgeltbestandteilen der Durchschnitt der Zuschläge gemäß § 15 der letzten vollen 12 Kalendermonaten gezahlt.

Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate als Berechnungszeitraum zugrunde gelegt.

Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Durchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln.

Hat während des Zeitraumes von 12 Monaten eine Tariferhöhung stattgefunden, so ist der Durchschnitt so zu berechnen, als sei die Tariferhöhung bereits zum Beginn des Zeitraums von 12 Monaten eingetreten.

(2) Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit durch eine zum Schadensersatz verpflichtende Handlung herbeigeführt, geht der Anspruch der Beschäftigten auf Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser den Beschäftigten Entgeltfortzahlung oder sonstige Bezüge gewährt und vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeführt hat.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben unverzüglich zu machen und sich in angemessener Weise an der Aufklärung des Sachverhalts zu beteiligen.

§ 11
Krankengeldzuschuss

(1) Werden Beschäftigte arbeitsunfähig, ohne dass sie ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden trifft, erhalten sie nach dem Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 10) 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. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 10; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der ihnen bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld zeitanteilig umzurechnen.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

(3) Krankengeldzuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 12
Sterbegeld

(1) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht und mindestens 6 Monate bestanden hat, wird überlebenden Ehepartnern oder Lebenspartnern im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für drei weitere Monate das laufende Entgelt der Verstorbenen gezahlt. Die 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.

(2) Im Fall eines tödlichen Arbeitsunfalles besteht der Anspruch unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 13
Jubiläumsgeld

Die Beschäftigten erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 27 Abs. 5)

von 10 Jahren in Höhe von 500 Euro,

von 25 Jahren in Höhe von 1.000 Euro und

von 40 Jahren in Höhe von 2.000 Euro.

§ 14
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. November im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Vollzeitarbeit 800 Euro. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Die Jahressonderzahlung für Auszubildende beträgt 600 Euro.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 10 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die die/der Beschäftigte kein Entgelt erhalten hat wegen
   a) Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes oder ausländischer Wehrpflicht,
   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs.1 und 2 MuSchG,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen der/dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann im Einvernehmen mit dem Anspruchsberechtigten zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Die Beschäftigten erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. November endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 15
Feiertags-, Sonntags-, Nachtarbeit, Überstunden sowie Rufbereitschaft

(1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Für Überstunden (§ 27 Abs. 1), Feiertagsarbeit, Sonntagsarbeit und für Nachtarbeit (§ 27 Abs. 2) werden finanzielle Zuschläge je geleisteter Arbeitsstunde gewährt.

Der Zuschlag auf das jeweilige Stundenentgelt beträgt

a) für Überstundenarbeit 25%,

b) für Nachtarbeit in der Zeitspanne zwischen 21 Uhr und 6 Uhr 25%;
wenn die Arbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wurde beträgt der Nachtzuschlag abweichend davon in der Zeitspanne von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr 40%,

c) für Sonntagsarbeit 50%,

d) für Feiertagsarbeit 100%,

e) für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 100%,

f) für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr 100%,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und individuellen Stufe.

Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c bis f wird nur der jeweils höhere Zeitzuschlag gezahlt.

(2) Für die Dauer der Rufbereitschaft wird eine Pauschale in Höhe von pro Stunde 15% des individuellen Stundenentgeltes gemäß Entgelttarifvertrag gewährt. Näheres wird in einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Regelung geregelt.
Die nach Abruf aus der Rufbereitschaft geleistete Arbeit an der Arbeitsstelle wird als Arbeitszeit vergütet; für diese Zeiten entfällt die Rufbereitschaftspauschale.

(3) Die vorstehenden Regelungen gelten für Auszubildende entsprechend, dabei ist Berechnungsbasis zur Ermittlung der jeweiligen Zuschlagshöhe für Auszubildende bis zum 31. März 2025 ein Betrag von 10 Euro je Stunde, ab dem 1. April 2025 von 10,46 Euro je Stunde und ab dem 1. Mai 2026 von 10,92 Euro je Stunde. Ab April 2027 sind die Stundenbeträge entsprechend der Entgeltsteigerungen in diesem Tarifgebiet zu erhöhen.

§ 16
Erholungsurlaub

(1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 10). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Abs. 5) von

a)	bis zu fünf Jahren	28 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr 2027 29 Arbeitstage
b)	mehr als fünf Jahren	29 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr 2027 30 Arbeitstage und
c)	mehr als zehn Jahren	30 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr 2027 31 Arbeitstage.

Maßgeblich ist die Beschäftigungszeit, die im Urlaubsjahr vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt 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. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und (ggf. auch in Teilen) genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

(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 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 Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

§ 17
Zusatzurlaub für Schichtarbeit und Wochenfeiertagsausgleich

(1) Beschäftigte, die ganzjährig zur Schichtarbeit eingeteilt sind, erhalten drei Tage Zusatzurlaub. Sind Beschäftigte für kürzere Zeiträume zur Schichtarbeit eingeteilt, erhalten sie für je vier zusammenhängende Kalendermonate mit mindestens zwei Kalendermonaten Schichtarbeit jeweils einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
Für den durch die Gewährung von Zusatzurlaub entstehende Gesamt-Urlaubsanspruch gelten § 16 Absatz 1 Sätze 4 bis 6 entsprechend.

(2) Als Ausgleich für gesetzliche Wochenfeiertage, an denen kein dienstplanmäßiger Einsatz erfolgt, erhalten Beschäftigte im Schichtdienst im Rahmen der Dienstplanung pauschal drei freie Tage im Jahr, die jeweils mit einem Fünftel der durchschnittlichen, bei Teilzeitbeschäftigung der vereinbarten, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet werden.

§ 18
Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Standesamtliche Eheschließung	ein Arbeitstag,
b)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	zwei Arbeitstage,
c)	Tod der Ehepartner, der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils; in diesen Fällen haben die Beschäftigten zusätzlich Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub von bis zu einer Woche	zwei Arbeitstage,

d)	10-, 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum	ein Arbeitstag,
e)	Schwere Erkrankung	
	i. einer/eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt oder soweit es sich um ein Elternteil, ein Kind oder ein Geschwisterteil handelt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
	ii. eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V steht oder bestanden hat	bis zu vier Arbeitstage im be- Kalenderjahr,
	iii. 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 müssen	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeit.

(2) Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e 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 i und ii die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Zusätzlich zu den Anlässen nach Satz 1 ist den Beschäftigten bei Ablegung von beruflichen Prüfungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 Arbeitsbefreiung zu erteilen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(4) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zu den Tarifverträgen des Branchentarifvertrags sowie an vorbereitenden Sitzungen der Tarif- oder Verhandlungskommission soll auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) Zur Teilnahme an Tagungen soll den gewählten Mitgliedern der ver.di-Bezirksvorstände, der ver.di-Landesbezirksvorstände, der Vorstände der ver.di-Bereiche und der ver.di-Fachgruppen auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene sowie des ver.di-Gewerkschaftsrates und der ver.di-Revisionskommission auf Bundesebene

und den gewählten Vertrauensleuten auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 bis zu acht Werktagen im Jahr erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Sofern Mitglieder dieser Gremien auf mehreren Ebenen tätig sind, soll es eine der Funktion angemessene Freistellung über acht Werktage im Jahr hinaus bis zu zwölf Werktagen im Jahr möglich sein.

(7) Zusätzlich zu den Absätzen 5 und 6 kann für Vertrauensleute der vertragsschließenden Gewerkschaft in einem Betrieb Freistellung im Umfang eines kalenderjährlichen Stundenkontingents in Höhe von 20 Stunden für jeweils 50 Beschäftigte für gewerkschaftliche Tätigkeiten (außerhalb Aktivitäten im Zusammenhang mit Wahlwerbung für Betriebsrats- und/oder Aufsichtsratswahlen) gewährt werden (Anzahl Beschäftigte / 50 * 20), sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

(8) 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 § 10 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 19
Rentenalter, Anspruch der Beschäftigten auf gesetzliche Vollrente

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das für die Inanspruchnahme der (ungekürzten) Regelaltersrente jeweils geltende Lebensalter erreicht hat.

(2) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tag des Rentenbeginns vorausgeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung (analog § 15 Abs. 2 TzBfG). Über diesen Zeitpunkt hinaus gezahlte Bezüge sind zurückzuzahlen, soweit sie nicht auf Arbeitsleistung beruhen. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 20
Kündigung

(1) Die Parteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit durch ordentliche Kündigung beenden.

(2) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 27 Abs. 5) von

• Mindestens sechs Monaten	vier Wochen
• mindestens zwei Jahren	einen Monat zum Monatsende
• mindestens fünf Jahren	zwei Monate zum Monatsende
• mindestens acht Jahren	drei Monate zum Monatsende
• mindestens zehn Jahren	vier Monate zum Monatsende
• mindestens zwölf Jahren	fünf Monate zum Monatsende
• mindestens fünfzehn Jahren	sechs Monate zum Monatsende
• mindestens zwanzig Jahren	sieben Monate zum Monatsende

(3) Für die außerordentliche Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beschäftigten nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung des Erholungsurlaubes sowie etwaiger Zeitguthaben von der Arbeitspflicht freizustellen.

(5) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 21
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches, qualifiziertes Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zeugnis aufzunehmen.

(2) Die Beschäftigten können 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.

§ 22
Betriebliche Altersversorgung

(1) Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, für alle vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung einzurichten. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass in vielen vom Geltungsbereich erfassten Unternehmen tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge der Beschäftigten bestehen. Für die davon betroffenen Beschäftigten sind Besitzstandsregelungen erforderlich.

(2) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Hierzu leistet der Arbeitgeber für alle Beschäftigten Beiträge.

(3) Deshalb verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, einen Tarifvertrag über die Bedingungen einer betrieblichen Altersversorgung für die vom Geltungsbereich des Branchentarifvertrags erfassten Beschäftigten zu vereinbaren (TV bAV) und die Allgemeinverbindlichkeit anzustreben. Dieser soll spätestens zum 1. Oktober 2024 in Kraft treten.

Sollte sich unter Berücksichtigung von formalen Rahmenbedingungen die Einführung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell verzögern, wird spätestens sechs Monate nach Unterzeichnung der Branchentarifverträge eine Kompensation zugunsten der Beschäftigten in der Größenordnung nach Absatz 4 eingeführt. Diese Kompensation wird sechs Monate nach Inkrafttreten der Branchentarifverträge bis zur tatsächlichen Einführung der betrieblichen Altersversorgung gewährt.

(4) Für alle Beschäftigten, die nicht unter ein anderes Modell (Absätze 5-7) der tariflichen Altersvorsorge fallen, wird ein Sozialpartnermodell (Beitragszusage) nach § 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG mit folgenden Eckpunkten vereinbart:

a) 2,8 v. H. Grundbeitrag aus dem monatlich gezahlten Tabellenentgelt

b) 4 v. H. Sicherungsbeitrag aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung

c) 3 v. H. Kostenbeitrag aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung.

Eine arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung soll möglich sein.

(5) Für Flughafenbetreiber und deren BVD-Tochtergesellschaften ist es auf Wunsch des jeweiligen Unternehmens zulässig, anstelle des Sozialpartnermodells eine Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im Abrechnungsverband III (freiwillige Versicherung) mit einem Gesamtbeitrag in Höhe von 3 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts vorzusehen.

(6) Für Flughafenbetreiber und deren BVD-Tochtergesellschaften ist es auf Wunsch des jeweiligen Unternehmens ebenfalls zulässig, anstelle des Sozialpartnermodells eine Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im umlagefinanzierten Abrechnungsverband I (Pflichtversicherung) vorzusehen.

(7) Für Unternehmen, bei denen bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eine (von den Absätzen 5 und 6 abweichende) arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung besteht, wird für überzuleitende Bestandsbeschäftigte eine Fortführung derartiger Regelungen bzw. deren Anhebung auf denselben Finanzierungsrahmen wie unter Absatz 4 vereinbart. Betroffene Beschäftigte können bei Einführung der Altersversorgung nach Absatz 4 auf eigenen Wunsch mit Wirkung für die Zukunft eine Altersversorgung nach Absatz 4 unter gleichzeitiger Schließung (Ruhendstellung) der bisherigen Altersversorgung erhalten.

§ 23
Entgeltumwandlung

(1) Beschäftigte können Teile ihres Bruttoentgelts zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umwandeln und in den jeweils vom Arbeitgeber gewählten Durchführungsweg einzahlen.

Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG aufgrund etwaiger Ersparnisse von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung einen Zuschuss in Höhe von 15 v. H. des monatlichen Umwandlungsbetrages, soweit dieser 4 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Dieser Zuschuss wird monatlich auf den Vertrag zur Entgeltumwandlung geleistet; ein etwaiger Zuschuss gem. § 23 Abs. 2 BetrAVG ist hiermit abgegolten.

Eine Entgeltumwandlung ist der Höhe nach maximal in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

(2) Bestehende über Entgeltumwandlung arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungsmodelle werden ebenfalls fortgeführt. Die Beschäftigten können, falls rechtlich möglich, bestehende Anwartschaften aus ihrer bisherigen betrieblichen Altersversorgung auf den neuen Durchführungsweg übertragen lassen.

§ 24
Leiharbeitnehmer
Verbot des Streikbrecher-Einsatzes

Leiharbeitnehmer der vertragsschließenden Unternehmen dürfen nicht eingesetzt werden, wenn der jeweilige Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn im Betrieb sichergestellt ist, dass die Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Beschäftigten erledigt wurden, die

1. sich im Arbeitskampf befinden oder
2. ihrerseits Tätigkeiten von Beschäftigten, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.

Im Falle eines Arbeitskampfes sind die Beschäftigten auf ihr Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. Versetzungen zwischen verschiedenen Standorten zum Einsatz als Streikbrecher sind nicht zulässig.

§ 25
Auftrags- oder Lizenzwechsel

(1) Im Falle eines Lizenzwechsels sind die Betriebsräte der beteiligten Unternehmen über die durch den Lizenzwechsel von Kündigung bedrohten Beschäftigtengruppen zu unterrichten. Dabei ist je Beschäftigtengruppe die Anzahl gegliedert nach Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten anzugeben.

(2) Sollte der Lizenzwechsel keinen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB auslösen, wird der neue Lizenzinhaber die Anzahl der zu besetzenden Vollzeit- und Teilzeitstellen nach Tätigkeitsprofilen im Betrieb des bisherigen Lizenzinhabers ausschreiben. Im Rahmen des Verfahrens der Besetzung der auszuschreibenden Vollzeit- und Teilzeit-Stellen sind Bewerber des bisherigen Lizenzinhabers bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber anderen, externen Bewerbungen vorrangig zu berücksichtigen.

(3) Bei der Übernahme von Beschäftigten wird der neue Lizenzinhaber die Betriebszugehörigkeit und bei gleicher Funktion die erreichte Entgeltstufe beim bisherigen Lizenzinhaber anerkennen. Die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG entfällt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei einem Auftragswechsel, der zur Anzeigepflicht gemäß § 17 KSchG führen würde, wobei die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit bei einer zukünftig möglichen, notwendigen Sozialauswahl ausschließlich auf die Betriebszugehörigkeit im aufnehmenden Unternehmen beschränkt wird.

§ 26
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, die durch Gesetz einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 27
Begriffsbestimmungen

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die für den Tag dienstplanmäßig festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden sind grundsätzlich zu vermeiden.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr geleistete Arbeit.

(3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der für die Beschäftigte/den Beschäftigten einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat und Arbeitsleistung innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden vorsieht.

(3a) Wechselschichtarbeit 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(4) Rufbereitschaft 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. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten in einer von diesem Tarifvertrag erfassten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Dabei wird jede Leiharbeitnehmerbeschäftigungszeit (konkret geleistete Arbeitstage) in einer Tätigkeit im Rahmen von Bodenverkehrsdienstleistungen in einem unter den Geltungsbereich fallenden Betriebes eingerechnet.

(6) Der Begriff „Sollen“ schreibt ein Tun oder Unterlassen für den Regelfall, aber nicht zwingend vor, räumt dabei aber nur ein begrenztes Ermessen ein. Der Begriff „sollen“ beschreibt also, dass es sich in der Regel um eine verbindliche und durchsetzbare Verpflichtung handelt, von der nur bei Vorliegen besonderer Gründe abgewichen werden darf.

(7) Verstetigtes Entgelt bezeichnet die wiederkehrenden in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

§ 28
Inkrafttreten und Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2024 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Juli 2028, schriftlich gekündigt werden.

8.
Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD)

vom 15. Februar 2024
(i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 25. April 2025)

Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD)

Die hier abgedruckte Fassung wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) und der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbart.

Die mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Fassung weist lediglich redaktionelle Abweichungen auf.

Die Fassung gibt den Stand vom 25. April 2025 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Entgelt

§ 3 Grundsätze der Eingruppierung

§ 4 Entgeltstufen

§ 5 Entgelttabellen

§ 6 Vorübergehender Tätigkeitswechsel

§ 7 Zulagen

§ 8 Anbindung der Entgeltentwicklung der Beschäftigten an die Entgeltentwicklung des TVÖD VKA

§ 9 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Anlage 1 Tätigkeitsmerkmale und Begriffserläuterungen

Anlage 2 Beispielkataloge

Beispielkatalog Vorfeld und Transport

Beispielkatalog Passage

Beispielkatalog Operations

Beispielkatalog Disposition und Training

Beispielkatalog Technische Dienste

Beispielkatalog Administration

§ 1
Geltungsbereich

Es gelten die Regelungen zum Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für Bodenverkehrsdienstleistungen (MTV) an Flughäfen in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2
Entgelt

Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein monatliches Entgelt gemäß § 9 Abs. 1 MTV. Das Entgelt eines Vollzeitbeschäftigten ergibt sich aus seiner Tätigkeit, den Tätigkeitsmerkmalen in Anlage 1 und den Entgelttabellen in § 5. Soweit mit einem Beschäftigten im Arbeitsvertrag eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit vereinbart wird, reduziert sich das Entgelt entsprechend.

§ 3
Grundsätze der Eingruppierung

(1) Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale (Anlage 1) seiner überwiegend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Maßgeblich ist die im Arbeitsvertrag festgehaltene bzw. eine andere dauerhaft übertragene Tätigkeit.

(2) Verrichten Beschäftigte arbeitsvertraglich wechselnde Tätigkeiten (z.B. saisonal bedingt), so ist Grundlage für die Eingruppierung die niedrigste Eingruppierung. Für die Zeiträume der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit erhalten die Beschäftigten eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen (§ 6).

(3) Für die Eingruppierung dient der Beispielkatalog aus Anlage 2 als Grundlage. Diese Beispiele sind grundsätzlich verbindlich, wenn sie mit den Tätigkeitsmerkmalen übereinstimmen. Sie sind nicht abschließend.

(4) Werden die von dem Beschäftigten überwiegend verrichteten Tätigkeiten nicht von einem Beispiel in den Tätigkeitskatalogen erfasst, so ist auf die allgemeinen Merkmale der Entgeltgruppe zurückzugreifen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn das Richtbeispiel mehreren Entgeltgruppen zugeordnet ist oder wenn es selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält. Auch durch technische Veränderungen oder den Einsatz anderer technischer Hilfsmittel sind unter Umständen die Tätigkeitsbeispiele nicht mehr allumfassend wirksam, können jedoch durch die Annäherung an die Tätigkeitsmerkmale eingruppiert werden.

(5) Für nicht operative hochqualifizierte Tätigkeiten und Spezialisten[1]-Funktionen, deren Anforderungen über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale deutlich hinausgehen, können auf betrieblicher Ebene weitergehende, speziellere übertarifliche Entgeltregelungen vereinbart werden.

[1] Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

§ 4
Entgeltstufen

(1) Die Entgeltgruppen 1 bis 10 umfassen Stufen. Die Entgeltgruppe 1 umfasst 2 Stufen, die Entgeltgruppen 2 und 3 jeweils 3 Stufen und die Entgeltgruppen 4 bis 10 jeweils 4 Stufen.

(2) Die Stufenlaufzeit beträgt in der Stufe 1 ein Jahr, in der Stufe 2 zwei Jahre sowie in der Stufe 3 drei Jahre.

(3) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

(4) Mit der erfolgten Eingruppierung in eine Stufe beginnt die Stufenlaufzeit gemäß Absatz 2.

(5) Ist die Stufenlaufzeit erfüllt, rücken die Beschäftigten automatisch ab dem auf die Erfüllung der Stufenlaufzeit folgenden Kalendermonat in die nächste Stufe auf. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber (sog. Stufenlaufzeit).

(6) Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Erfahrung, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Erfahrung. Als einschlägige Erfahrung werden Tätigkeitszeiten innerhalb derselben oder einer höheren Entgeltgruppe im jeweils einschlägigen Bereich beim selben Arbeitgeber oder bei einem anderen diesem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitgeber anerkannt. Die einschlägige und die für eine Funktion dienliche Erfahrung (ggf. auch aus anderen Bereichen) werden gemeinsam betrachtet. Der Nachweis der einschlägigen Erfahrung obliegt dem Mitarbeiter.
Dies gilt bereits bei der erstmaligen Anwendung dieses Tarifvertrags.

(7) Bei Höhergruppierungen bis einschließlich Entgeltgruppe 6 erfolgt die Stufenzuordnung dergestalt, dass der Erhöhungsbetrag je Stunde mindestens 0,50 Euro beträgt; ist dies nicht der Fall, ist die nächsthöhere Stufe zuzuweisen, bei der dieser Erhöhungsbetrag erreicht wird. Bei Höhergruppierungen ab Entgeltgruppe 7 erfolgt die Zuweisung um eine Stufe niedriger als in der vorherigen Entgeltgruppe.

(8) Bei einer Herabgruppierung beim gleichen Arbeitgeber erfolgt die Eingruppierung in die Stufe der neuen Entgeltgruppe, die der bisherigen Stufe entspricht. Die Stufenlaufzeit gemäß Abs. 2 wird im Falle einer Herabgruppierung nicht unterbrochen.

Sollte das Erfordernis einer Herabgruppierung auf einem Arbeitsunfall oder ärztlich nachgewiesenem Tätigkeitsverbot beruhen, sollen die Betriebsparteien Regelungen treffen, wie die Folgen einer Herabgruppierung abgemildert werden (z.B. durch gestaffelte Besitzstandsregelungen, individuelle Qualifizierungsangebote).

§ 5
Entgelttabellen

(1) Die Beschäftigten erhalten das folgende Tabellenentgelt

a) Verbindliche Brutto-Stundenentgelte in Euro

gültig bis 31. März 2025				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	16,51	17,20		
2	17,00	17,50	18,10	
3	17,70	18,20	18,70	
4	18,30	18,75	19,30	19,93
5	19,50	20,10	20,65	21,33
6	21,36	21,88	22,40	22,86
7	22,23	22,67	23,20	23,75
8	23,88	24,44	25,00	25,57
9	25,82	26,41	27,00	27,59
10	27,72	28,34	28,96	29,57

gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	17,68	18,39		
2	18,18	18,70	19,31	
3	18,90	19,42	19,93	
4	19,52	19,98	20,55	21,20
5	20,76	21,37	21,94	22,64
6	22,67	23,22	23,76	24,26
7	23,59	24,05	24,62	25,19
8	25,34	25,93	26,52	27,13
9	27,39	28,02	28,64	29,27
10	29,41	30,07	30,72	31,37

gültig ab 1. Mai 2026				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	18,40	19,13		
2	18,91	19,45	20,08	
3	19,65	20,19	20,71	
4	20,29	20,76	21,35	22,02
5	21,57	22,19	22,78	23,50
6	23,53	24,09	24,65	25,16
7	24,47	24,94	25,53	26,12
8	26,27	26,87	27,49	28,11
9	28,38	29,02	29,67	30,31
10	30,45	31,13	31,81	32,47

b) Verstetigte Brutto-Monatsentgelte in Euro (informatorisch zur Erläuterung) auf Basis einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden

gültig bis 31. März 2025				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	2.691,96	2.804,46		
2	2.771,85	2.853,38	2.951,21	
3	2.885,99	2.967,51	3.049,04	
4	2.983,82	3.057,19	3.146,87	3.249,59
5	3.179,48	3.277,31	3.366,98	3.477,86
6	3.482,75	3.567,53	3.652,32	3.727,32
7	3.624,60	3.696,34	3.782,76	3.872,44
8	3.893,63	3.984,94	4.076,25	4.169,19
9	4.209,95	4.306,15	4.402,35	4.498,55
10	4.519,75	4.620,84	4.721,93	4.821,39

gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	2.883,48	2.999,25		
2	2.965,01	3.049,79	3.149,25	
3	3.082,40	3.167,19	3.250,34	
4	3.183,49	3.258,50	3.351,43	3.457,42
5	3.385,67	3.485,14	3.578,07	3.692,21
6	3.697,10	3.785,40	3.874,41	3.955,02
7	3.845,87	3.921,44	4.013,81	4.107,85
8	4.131,36	4.227,09	4.324,50	4.423,58
9	4.465,57	4.568,01	4.670,45	4.772,90
10	4.794,73	4.902,21	5.009,69	5.115,50

gültig ab 1. Mai 2026				
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**
	1 Jahr	**2 Jahre**	**3 Jahre**	
1	3.000,20	3.119,21		
2	3.084,01	3.171,16	3.273,41	
3	3.204,69	3.291,85	3.377,33	
4	3.308,61	3.385,72	3.481,25	3.590,21
5	3.516,45	3.618,70	3.714,24	3.831,57
6	3.836,60	3.927,37	4.018,87	4.101,74
7	3.989,53	4.067,22	4.162,18	4.258,85
8	4.283,02	4.381,43	4.481,57	4.583,42
9	4.626,59	4.731,89	4.837,20	4.942,52
10	4.964,96	5.075,45	5.185,94	5.294,71

Die verstetigten Monatsentgelte ergeben sich aus der Multiplikation der jeweiligen Stundenentgelte mit dem Faktor (37,5*4,348=163,05). Die Monatsentgelte werden kaufmännisch gerundet.

(2) Die Auszubildenden erhalten das folgende monatliche Tabellenentgelt (in Euro):

Ausbildungsjahr	bis 31. März 2025	vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	ab 1. Mai 2026
1	1.150,00	1.225,00	1.300,00
2	1.250,00	1.325,00	1.400,00
3	1.350,00	1.425,00	1.500,00
4	1.400,00	1.475,00	1.550,00.

§ 6
Vorübergehender Tätigkeitswechsel

(1) Bei einer vorübergehenden Übernahme einer Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe erhält der Beschäftigte ab dem 1. Arbeitstag pro Arbeitstag eine Zulage nach Abs. 2.

(2) Die Zulage beträgt pro zu vergütendem Arbeitstag nach Abs. 1 die anteilige Differenz zwischen dem Entgelt der Entgeltgruppe des Beschäftigten und dem Entgelt, das diesem bei einer dauerhaften Übernahme der höherwertigen Tätigkeit zustehen würde.

(3) Bei einer vorübergehenden Zuweisung einer Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe durch den Arbeitgeber verbleibt es bei der bisherigen Eingruppierung. Dies gilt nicht, wenn dem Beschäftigten deshalb die geringer bewertete Tätigkeit zugewiesen wird, weil dieser für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten aus personenbedingten Gründen die regelmäßig auszuübende Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder darf.

(4) Beschäftigte, die aus betriebsbedingten Gründen in eine niedrigere Entgeltgruppe umgruppiert werden, behalten den Anspruch auf das bisherige Entgelt. Die Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe wird als monatliche Besitzstandszulage gezahlt. Tariferhöhungen werden in voller Höhe auf diese Besitzstandzulage angerechnet.

§ 7
Zulagen

(1) Für die nachstehenden Tätigkeiten wird neben dem Tabellenentgelt eine monatliche Zulage (brutto) gezahlt. Diese beträgt für:

a) Lademeister-Agent (EG 6 und EG 7)

bis 31. März 2025:	100,00 Euro
vom 1. April 2025 bis 30. April 2026:	103,11 Euro
ab 1. Mai 2026	106,00 Euro

b) Bedienung von Fäkalien-Fahrzeugen

bis 31. März 2025:	100 Euro
vom 1. April 2025 bis 30. April 2026:	103,11 Euro
ab 1. Mai 2026:	106,00 Euro

Sollte es wegen betrieblicher Besonderheiten erforderlich sein, weitere Zulagen zu vereinbaren, können die Betriebsparteien hierzu eine entsprechende Betriebsvereinbarung abschließen.

(2) Beschäftigte erhalten für Schichtarbeit nach § 27 Absatz 3 MTV BVD ab dem 1. Juli 2025 eine zeitratierliche monatliche Zulage von 60 Euro (brutto). Beschäftigte erhalten für Wechselschichtarbeit nach § 27 Absatz 3a MTV BVD ab dem 1. Juli 2025 eine zeitratierliche monatliche Zulage von 95 Euro (brutto).

(3) Die Zulagen nach Absatz 1 Satz 2 und nach Absatz 2 erhöhen sich bei allgemeinen Tariferhöhungen nach dem 31. März 2027 in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

§ 8
Anbindung der Entgeltentwicklung der Beschäftigten an die Entgeltentwicklung des TVÖD VKA

(1) Nach jedem Tarifabschluss im TVöD sind neue Entgelttabellen für die Bodenverkehrsdienste mit gleicher Laufzeit wie im TVöD zu vereinbaren. Die Parteien sind sich darüber einig, dass sich die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Entgelte zu denselben Zeitpunkten und im selben Umfang erhöhen, wie sich die Tabellenentgelte bei allgemeinen Entgeltanpassungen im jeweiligen aktuellen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zwischen ver.di und der VKA erhöhen. Dabei sind die dort erzielten Ergebnisse wertgleich auf die Branchentarifverträge zu übertragen.

(2) Bei der wertgleichen Übertragung ist auf vergleichbare Tätigkeiten abzustellen. Neben der prozentualen Tarifsteigerung sind auch vereinbarte Sockel-, Fest- oder Mindestbeträge sowie Einmalzahlungen in die Berechnung der wertgleichen Übertragung einzubeziehen.

(3) Wenn Entgelterhöhungen im TVöD nach Absätzen 1 und 2 ggf. im Zusammenhang mit manteltarifvertraglichen Änderungen oder Änderungen anderer Tarifverträge im Geltungsbereich des TVöD geschehen, verpflichten sich die Parteien dieses Tarifvertrages zu einer zeit- und materiell wirkungsgleichen Übertragung in diesen Tarifvertrag; auch eine Übertragung manteltarifvertraglicher Änderungen aus dem Geltungsbereich des TVöD in den MTV BVD ist möglich.

(4) Die Übertragung gemäß Absatz 3 wird erstmals auf die Tariferhöhung ab 1. Januar 2025 angewandt.

(5) Eine Einigung über eine wertgleiche Übertragung des Tarifergebnisses soll innerhalb von sieben Arbeitstagen ab Datum des Einigungspapiers TVöD erfolgen; diese Einigung steht bis zur endgültigen Annahme des Verhandlungsergebnisses im TVöD unter Vorbehalt. Kommt eine Einigung über die wertgleiche Übertragung nicht

zustande, wird unverzüglich innerhalb von einer Woche ein Schlichtungsverfahren eingeleitet, welches innerhalb von sieben Arbeitstagen abzuschließen ist. Auch das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens steht bis zur endgültigen Annahme des Verhandlungsergebnisses im TVöD unter Vorbehalt.

Bei Nutzung von Erklärungsfristen oder anderer Verfahrensschritte in den Tarifverhandlungen zum öffentlichen Dienst werden in der Schlichtungsvereinbarung zur Übertragung der Tarifergebnisse in diesen Tarifvertrag andere Fristen vereinbart, wenn in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes das Einigungsverfahren dazu andauert.

Eine entsprechende Schlichtungsvereinbarung wird vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags abgeschlossen.

(6) Die Entgelttabellen nach § 5 enden zu dem Zeitpunkt, zu dem die Entgelttabellen TVöD wirksam gekündigt werden. Eine Kündigung der Entgelttabellen des TVöD-VKA beendet mit Wirksamwerden der Kündigung auch die Friedenspflicht für den Branchentarifvertrag, ohne dass es einer gesonderten Kündigung der Entgelttabellen gemäß § 5 bedarf. Ab einer Tarifeinigung im TVöD lebt die Friedenspflicht – zumindest bis Ablauf der Schlichtungsfrist gemäß Absatz 5 – wieder auf. Davon kann im Einvernehmen abgewichen werden.

§ 9
Inkrafttreten und Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2024 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2027.

Anlage 1 – Tätigkeitsmerkmale und Begriffserläuterungen

Entgeltgruppe 1
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse.

Entgeltgruppe 2
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.

Entgeltgruppe 3
Tätigkeiten, für deren Ausführung tätigkeitsbezogene qualifizierende Vorkenntnisse oder eine Anlernzeit erforderlich sind, welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgehen und weitere Kenntnisse erfordern.

Entgeltgruppe 4
Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.

Entgeltgruppe 5
Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.

Entgeltgruppe 6
Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung sowie das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehören oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.

Entgeltgruppe 7
Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie

umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern

oder

ein funktionsübergreifendes fachliches Weisungsrecht beinhalten

oder

besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten

oder

im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspielräumen bestehen.

Entgeltgruppe 8
Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.

Entgeltgruppe 9

a) Tätigkeiten mit weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung

oder

b) Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist

oder

c) Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung

Entgeltgruppe 10

Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben.

Begriffserläuterungen

Unterweisung
Unterweisung ist das methodische „Vertrautmachen“ mit den zur Durchführung der Tätigkeiten erforderlichen Kenntnissen, Handgriffen, Fertigkeiten, Erfahrungen und Besonderheiten, um den Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die Arbeit durch Übung ausführen zu können.

Fachspezifisches Anlernen
Ein fachspezifisches Anlernen ist das systematische Vermitteln von Kenntnissen und Fähigkeiten. Im Gegensatz zur Berufsausbildung beschränkt sich das Anlernen auf bestimmte Ausbildungsziele.

Fachspezifische Weiterbildung / Qualifikation
Fachspezifische Weiterbildung / Qualifikation sind zusätzliche Fachausbildungen, die der Vertiefung und Erweiterung der Kenntnisse und Fertigkeiten für die übertragene Tätigkeit dienen. Sie gehen über die Maßnahmen zum Erhalten und Anpassen der Kenntnisse und Fertigkeiten an die technische Entwicklung im Rahmen der übertragenen Tätigkeit hinaus. Eine Weiterbildung / Qualifikation für die anforderungsabhängige Eingruppierung kann u.a. mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

Berufserfahrung
Die Berufserfahrung ist die Zeit, die beim Ausführen einer Tätigkeit im Betrieb gewonnen wird und die zu einer höheren Beherrschung der Tätigkeit führt.
Unter mehrjähriger Berufserfahrung ist eine erforderliche Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren zu verstehen, unter langjähriger Berufserfahrung eine erforderliche Berufserfahrung von mindestens 5 Jahren. Entscheidend ist jedoch nicht die Dauer der beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen, sondern die für die jeweilige Tätigkeit erforderliche Berufserfahrung.

Fachliches Anleiten
Das fachliche Anleiten begrenzt sich auf die fachliche Unterstützung beim Anlernen bestimmter Tätigkeiten, z.B. durch Hinweisen, Anleiten, Zeigen und Erklären.

Fachliches Weisungsrecht
Das fachliche Weisungsrecht umfasst die Arbeitsvorgabe (wer, was, wann, wie, wo) sowie deren Kontrolle und Korrektur.

Disziplinarische Befugnisse
Die disziplinarischen Befugnisse umfassen das Einleiten, Umsetzen und Verfolgen von Personalmaßnahmen.

Führungsverantwortung
Führungsverantwortung umfasst die Entwicklung und Vorgabe von Zielen, die Personalentwicklung und ggf. die Verantwortung für die hiermit zusammenhängenden Kosten für umfangreiche Fachgebiete.

Anlage 2 - Beispielkataloge

Beispielkatalog Vorfeld und Transport

Tätigkeitsmerkmal	EG	Vorfeld und Transport
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse	1	**1. Materialausgabe** **2. Müllsortierung** **3. Kofferwagenservice**
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.	2	**1. Lader I Flugzeugabfertigung** **2. Lader I Gepäcksortierung** **3. Lader Sperrgepäckausgabe** **4. Lader Nachtluftpost** **5. Fahrer Gepäckzustellung** (außerhalb Vorfeld für Lost and Found)
Tätigkeiten, für deren Ausführung tätigkeitsbezogene qualifizierende Vorkenntnisse oder eine Anlernzeit erforderlich sind , welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgeht und weitere Kenntnisse erfordern.	3	**1. Lader II Flugzeugabfertigung** mit lizenzierter Anwendung (Vorfeld-Führerschein) mindestens eines PKWs/ Kleintransporters/eines Zugfahrzeugs, inkl. gezogener Einheit **2. Lader II Gepäckabfertigung** **mit Führerschein und regelmäßigen Fahrtätigkeiten im Sicherheitsbereich sowie BRS, sofern vorhanden** **3. Vorfeldfahrer für** ➢ VIP- Transporte („Chauffeur“) oder ➢ Fahrzeuge bis zu 9 Personen (inkl. Fahrer) ➢ Lastkraftwagen bis 3,5t oder ➢ Dokumente

Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.	4	**1. Lader III Flugzeugabfertigung** **mit** a) lizenzierter Anwendung (Vorfeld-Führerschein) mindestens eines PKWs/Kleintransporters/eines Zugfahrzeugs, inkl. gezogener Einheit **und** b) Berechtigung zur Bedienung von mindestens 2 der folgenden Abfertigungsgerätegruppen: ➢ Treppen ➢ Hubwagen inkl. Hubtransporter ➢ 7,5T Hubwagen ➢ Maindecker ➢ Umsetzer ➢ Förderbänder **oder** c) Spezialisierte Anwendung einzelner Abfertigungsgeräte Ver- und Entsorgungsservice, Fluggastbrückenfahrer **2. Lader III Gepäckabfertigung** mit Sonderqualifikationen (u.a. Outboundsteuerung, Sperrgepäcksteuerung, Feinsteuerung in der Transferzentrale) **3. Vorfeldfahrer für** Bus mit mehr als 9 Personen nur auf dem Vorfeld oder LKW mit mehr als 3,5t oder Push Back **4. Fahrer für PRM-Hubwagen** **5. Gepäckhallenaufsicht** (Inbound, Koordinierung Gepäck) **6. Flugzeugenteiser** (Sprüher oder Fahrer im Einmannbetrieb)

		7. Mitarbeiter mit multifunktionalem Einsatz in der Flugzeugabfertigung Executive Business Aviation (EBA) **8. Technische Betreuer** ohne handwerklich / technische Berufsausbildung (technische Betreuung der Gepäckförderanlage)
Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.	5	**1. Lader IV Flugzeugabfertigung** **mit** a) lizenzierter Anwendung (Vorfeld-Führerschein) mindestens eines PKWs/Kleintransporters/eines Zugfahrzeugs, inkl. gezogener Einheit **und** b) Berechtigung zur Bedienung von mindestens 4 der folgenden im Ladeservice eingesetzten Abfertigungsgerätegruppen: ➢ Treppen ➢ Umsetzer ➢ Hubwagen und Hubtransporter ➢ 7,5t Hubwagen ➢ Maindecker ➢ Förderbänder **2. Vorfeldfahrer II (Berechtigung zur Bedienung von mindestens 2 Geräten)** ➢ Bus mit mehr als 9 Personen nur auf dem Vorfeld ➢ Enteisung ➢ Schleppen ➢ Pushback **3. Busfahrer mit Führerschein der Klassen D/D1/DE/D1E und Personenbeförderungsschein** **4. Qualifizierter Flugzeugabfertiger** (Qualifizierter Flugzeugabfertiger mit Prüfung, Geprüfte Fachkraft für Bodenverkehrsdienste im Luftverkehr, (auch ehemals IHK geprüfter Flugzeugabfertiger)

Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung plus das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehört oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.	6	**1. Lademeister** **2. Lademeister - Agent I im narrow body (auch AKK/QLP mit Zulage)** **3. Gepäckmeister**
Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie a) umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern **oder** b) ein funktionsübergreifen-des fachliches Weisungs-recht beinhalten **oder** c) besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten **oder** d) im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspielräumen bestehen.	7	**1. Lademeister -Agent II (AKI Qualifikation bzw. im wide body** **2. Supervisor Rampe**
Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.	8	**1. Duty Officer** **2. Schichtleiter/in inkl. bisherige Supervisor als Schichtleiter/in** **3. Einsatzleiter/in** **4. Gruppenleiter/in** **5. Koordinator Disponenten**

Tätigkeiten mit a) weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung **oder** b) Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist **oder** c) Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung	9	**6. Duty Manager** Koordinatoren von Teilbetriebe / Coordinator Service units
Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben.	10	**1. Gesamtbetriebsleitung Ramp** **2. Groundhandling Control Officer** (Koordination in einer Schicht von mehreren Gewerken/ Prozessen, über mehrere Bereiche mit unterschiedlichen Funktionen, Control-Center)

Beispielkatalog Passage

Tätigkeitsmerkmal	EG	Passage
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse	1	**1. Schlangensteuerung / Queueing**
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.	2	**1. Check In-/Gate Agent I** mit Kenntnis von einem DCS- System, inkl. unbaren Inkasso-Aufgaben (Übergepäck Zusatzdienstleistungen). **2. UM-Betreuung** **3. Lounge-Agent ohne DCS-Anwendung** **4. Service Agent (Lost and Found)** (Aufnahme von PIR‘S , Information an den Kunden zum Sachstand des Verbleibs und der weiteren Bearbeitungsschritte)
Tätigkeiten, für deren Ausführung tätigkeitsbezogene qualifizierende Vorkenntnisse oder eine Anlernzeit erforderlich sind, welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgeht und weitere Kenntnisse erfordern.	3	**1. Check In-/Gate Agent II** **mit** Kenntnis von mindestens zwei DCS- Systeme, inkl. Inkasso-Aufgaben (Übergepäck, Zusatzleistungen), **oder** Tätigkeiten der EG 2 mit der Abfertigung von Airline-Gruppen, sofern die jeweilige Airline-Gruppe auf einem gemeinsamen System abgefertigt wird. **2. Lost and Found Agent I** mit umfänglichen Kenntnissen von World Tracer inkl. Baggage Tracing und Baggage Rushing inklusive Kenntnis der entsprechenden Eingabeoberflächen **3. Ticketing–Agent I** mit Kenntnis von mindestens einem Reservierungssystem (z.B. Amadeus, SkySpeed oder vergleichbar), inkl. Inkasso-Aufgaben (Übergepäck, Zusatzleistungen, Tickets, Umbuchungen,) **4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EG 2** mit Kombifunktionen

Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.	4	**1. Check In-/Gate Agent III** **mit** Tätigkeiten mindestens der EG2 oder EG3 mit spezifischen Tätigkeiten der Vor- und Nachbereitung (z.B. Editing) und Koordinierung von bestimmten Flugereignissen. Je nach Betriebsgröße und Organisation können alle spezifischen Tätigkeiten von diesem Beschäftigten durchgeführt werden. **2. Lost and Found Agent II** Tätigkeiten der EG 3 und zusätzlich vorbereitende, nachbereitende und über die Gepäckermittlung hinausgehende, Tätigkeiten, (zum Beispiel Erstellung von Statistiken, Rechercheaufgaben, administrative Tätigkeiten) oder Ansprechpartner für den Kunden, Drittunternehmen, Operations und Mitarbeiter **3. Ticketing–Agent II** mit Kenntnis und Anwendung von mindestens zwei Reservierungssystemen (z. B. Amadeus) und mit Inkasso-Aufgaben (Übergepäck, Zusatzleistungen), hierbei Kenntnis von mindestens drei Airline-Bezahlsystemen und Einsatz am Common Use Schalter **4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EG 3** mit Kombifunktionen

Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.	5	**1. Passage Agent** mit abgeschlossener Ausbildung als a) Servicekaufleute im Luftverkehr b) Luftverkehrskaufleute c) Reiseverkehrskaufleute **2. Check-In / Gate Agent IV** **mit** Tätigkeiten EG 4 **und** Kenntnis von mindestens fünf DCS- Systemen **3. Ticketing-Agent III** mit abgeschlossener Ausbildung Servicekaufleute im Luftverkehr oder Reiseverkehrskaufleute oder entsprechender Eignungsprüfung I-ATA-Ticketing **4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EG 4** mit Kombifunktionen
Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung plus das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehört oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.	6	**1. Teamleiter/Lead Agent** (verantwortlich für ein (wechselndes) Check-in Team **oder** die Koordination von bis zu zwei Airlines) **2. Backoffice-Agent** mit umfassenden Kenntnissen im Check-In zur Teamunterstützung sowie umfassenden Editing-/Controlaufgaben und Flugaufbau für die die gesamte Schicht und Folgeschichten

Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie a) umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern **oder** b) ein funktionsübergreifendes fachliches Weisungsrecht beinhalten **oder** c) besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten **oder** d) im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspiel-räumen bestehen.	7	**1. Supervisor Passage**
Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.	8	**1. Duty Officer** **2. Schichtleiter/in** inkl. bisherige Supervisor als Schichtleiter/in

Tätigkeiten mit a) weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung **oder** b) Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist **oder** c) Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung	9	**1. Duty Manager** **2. Operative Betriebsleitung**
Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben.	10	**1. Abteilungsleitung Passage**

Ergänzungen zur Eingruppierung, für die EG 1 bis 10 gilt:

1. Wenn durch den Entfall von DCS-Systemen die Voraussetzungen für eine Entgeltgruppe nicht mehr erfüllt werden, haben betroffene Beschäftigte Anspruch auf eine Qualifizierung in einem weiteren System, sofern das Unternehmen andere Airlines mit anderen DCS Systemen als Kunden hat. Lehnt der Beschäftigte die Qualifizierung ab erfolgt eine tarifkonforme Eingruppierung nach Ablauf des 6. Monats. Gleiches gilt, wenn die Qualifizierung aus einem von dem/der Beschäftigten zu vertretenden Grund nicht mit Erfolg abgeschlossen wird.

   Für den Fall, dass ein Unternehmen Kunden verliert oder durch Wegfall aktueller Systemanwendungen weniger Systeme genutzt werden können, entfällt mangels einer Qualifizierungsmöglichkeit die Herabgruppierung. Wenn wieder der Bedarf für weitere DCS-Systeme entsteht, kommt erneut die Regelung zum Anspruch auf Qualifizierung mit den formulierten Folgewirkung zur Anwendung.

2. Als Supervisor gelten Beschäftigte, die als Aufsicht/Überwachende für Arbeitsprozesse (z.B. Flüge / Lost+Found / Ticketing) fachliche Weisungsberechtigungen haben, aber keine disziplinarische Funktion ausüben.

Beispielkatalog Operations

Tätigkeitsmerkmal	EG	Operations
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse	1	
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.	2	**1. Dokumentenfahrer** Mit Führerschein Klasse B und Vorfeldführerschein
Tätigkeiten, für deren Ausführung tätigkeitsbezogene qualifizierende Vorkenntnisse oder eine Anlernzeit erforderlich sind, welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgeht und weitere Kenntnisse erfordern.	3	**2. Ramp Agent I** mit Führerschein Klasse B und Vorfeldführerschein **und** mit folgenden möglichen Tätigkeiten ➢ Ergänzung / Korrektur von Loadsheets (LMC-Änderungen) ➢ Walkout Assistance und Safety-Check Aufgaben: Koordinationstätigkeiten, Kommunikation mit Dienstleistern und Flugzeugbesatzung während der Abfertigung, Weitergabe und Entgegennahme relevanter fachlicher Informationen (z.B. Loading Instruction, Abstimmung) **3. OPS Innendienst** mit folgenden möglichen Tätigkeiten: Erstellen, Zusammenstellen, Versenden und Übergeben von Informationen, z.B. Sita-Messages wie MVT, UCM, Wetter, NOTAM's, Communications, Briefing Packages
Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.	4	**1. Ramp-Agent II / Turn around Coordinator (TCO)** wie Ramp Agent I mit zusätzlich folgenden möglichen Tätigkeiten a) Vorbereiten und Korrektur/Ergänzung von Loadsheets b) Eingabe sofern technisch möglich oder Bereitstellung von Daten für Weight and Balance DCS System/e

Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.	5	**1. Ramp Agent III / Weight and Balance Agent I** wie Ramp Agent II mit zusätzlich folgenden möglichen Tätigkeiten a) Kenntnis und Anwendung von Weight and Balance DCS System/en b) Ladeplanung, Vorbereitung und Erstellung von Loadsheets c) Zuarbeit für Centralised Load Control (CLC), sofern vorhanden d) OPS-Innendienst **2. Service Kaufmann/-frau Luftverkehr**
Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung plus das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehört oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.	6	**1. Weight and Balance Agent II** wie Weight & Balance Agent I mit Durchführung komplexer Weight and Balance Abfertigungen (z.B. Frachter) **2. Flight OPS Agent** mit verantwortlicher Erstellung von Flugplänen, Routenkarten, und anderen weiterführenden/speziellen Crew Briefings
Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie a) umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern **oder** b) ein funktionsübergreifen-des fachliches Weisungs-recht beinhalten **oder** c) besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten **oder** d) im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspielräumen bestehen.	7	**1. Supervisor OPS**

Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.	8	**1. Duty Officer** **2. Schichtleiter/in** **3. bisherige Supervisor als Schichtleiter/in**
Tätigkeiten mit a) weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung **oder** b) Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist **oder** c) Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung	9	**1. Duty Manager** **2. Operative Betriebsleitung**
Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben	10	**1. Abteilungsleitung Operations**

Beispielkatalog Disposition und Training

Tätigkeitsmerkmal	EG	Disposition und Training
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse.	1	
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.	2	
Tätigkeiten, für deren Ausführung eine Anlernzeit erforderlich ist, welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgehen und weitere Kenntnisse erfordern.	3	
Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.	4	
Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.	5	

Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung sowie das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehört oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.	6	**1. Gerätetrainer** **2. Disponent/in/ Betriebssteuerung I:** Disposition von Abfertigungsprozessen, in denen eine Funktion disponiert wird
Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie a) umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern **oder** b) ein funktionsübergreifen-des fachliches Weisungs-recht beinhalten **oder** c) besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten **oder** d) im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspielräumen bestehen.	7	**1. Verfahrenstrainer I mit Trainerqualifikation inkl. Class Room Training, z.B. DGR und Passage-/Operations-Training (Grundkurse und Zusatzkurse z.B. DCS, World Tracer)** **2. Operative Personalplanung (Dienstplanung, Urlaubsplanung, Schulungsplanung, Organisation Zusatzdienste)** **3. Disponent/in/ Betriebssteuerung II:** Disposition von Abfertigungsprozessen, in denen mehr als eine Funktion oder mehr als 50 Beschäftigte disponiert werde.
Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.	8	**4. Verfahrenstrainer II, z.B. mit AKK oder AKI oder mit Ausbildung von Trainern(Train the Trainer) und Entwicklung von Trainingskonzepten** **5. Ressourcenplaner**

Tätigkeiten mit weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung **oder** Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist **oder** Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung	9	**1. Leiter/in Training**
Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben.	10	

Beispielkatalog Technische Dienste

Tätigkeitsmerkmal	EG	Technische Dienste
Einfache Tätigkeiten ohne flughafenbezogene Vorkenntnisse.	1	**1. Fahrzeugpflege**
Tätigkeiten, zu deren Ausführung in der Regel eine Unterweisung von bis zu vier Wochen erforderlich ist.	2	**1. Material- und Werkzeugausgabe**
Tätigkeiten, für deren Ausführung tätigkeitsbezogene qualifizierende Vorkenntnisse oder eine Anlernzeit erforderlich sind , welche über die Unterweisung der EG 2 hinausgeht und weitere Kenntnisse erfordern.	3	**1. Hol- und Bringservice auf dem Vorfeld** **2. mit Vorfeldführerschein**
Tätigkeiten, für deren Ausführung zusätzliche Kenntnisse vorhanden sein müssen, die über die EG 3 hinausgehen. Diese werden durch entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen oder durch damit vergleichbare Berufserfahrung erworben.	4	**1. GSE-Wartung und -Instandsetzung** ohne fachbezogene Berufsausbildung **2. Material-Disponent/in**

Tätigkeiten, die sich aus den Anforderungen der EG 4 dadurch herausheben, dass weitere fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sein müssen, welche durch Qualifikationen oder Weiterbildungen oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben wurden.	5	**1. Fachkraft/ Fachhandwerker** mit abgeschlossener tätigkeitsbezogener Berufsausbildung, z.B. ➢ Industriemechaniker/ in ➢ Mechatroniker/in ➢ Elektroniker/in für Betriebstechnik ➢ KFZ-Mechatroniker/in ➢ Lagerist/in
Tätigkeiten der EG 5, zu deren Ausführung zusätzlich die fachliche Anleitung plus das fachliche Weisungsrecht gegenüber Beschäftigten gehört oder eine herausgehobene Qualifikation oder einen umfassenden Einsatz im Arbeitsbereich ermöglichen.	6	**1. Fachhandwerker/in der EG 5** mit zusätzlicher Qualifikation
Tätigkeiten, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass sie a) umfassende betriebliche Kenntnisse erfordern **oder** b) ein funktionsübergreifendes fachliches Weisungsrecht beinhalten **oder** c) besondere Verantwortung für Personal oder Sachwerte beinhalten **oder** d) im Wesentlichen in der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion mit Gestaltungsspielräumen bestehen.	7	**1. Fachhandwerker/in der EG 6** mit herausgehobener Spezialqualifikation (z.B. herstellerspezifische zertifizierte Qualifikationen, Fachspezialist mit zertifizierter Zusatzqualifikation, Weiterbildung UVV, Qualifizierung zur Durchführung Sicherheitsprüfung**)** **2. Vorarbeiter**

Tätigkeiten, die durch zusätzliche besondere Fachkenntnisse gekennzeichnet sind, die zur Erfüllung komplexer Aufgabenstellungen befähigen oder zu deren Wahrnehmung die Ausübung disziplinarischer Befugnisse gehört.	8	**3. Meister ohne Werkstattleitung**
Tätigkeiten mit weitreichender fachlicher und disziplinarischer Führungsverantwortung **oder** Tätigkeiten, zu deren Ausübung eine langjährige Berufserfahrung plus Weiterbildung erforderlich ist **oder** Tätigkeiten mit besonderen fachlichen Anforderungen und einem hohen Maß an Verantwortung	9	**1. Meister mit Werkstattleitung**
Tätigkeiten, die sich durch besondere hohe fachliche Anforderungen und ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus den Anforderungen der EG 9 wesentlich herausheben.	10	**1. Abteilungsleitung Technische Dienste**

Beispielkatalog Administration

EG	Funktionen
1	
2	Büroboten
3	Empfang, Rezeption
4	1. Sachbearbeitung ohne Berufsausbildung 2. Sekretariat ohne Berufsausbildung
5	1. Sachbearbeitung mit einschlägiger Berufsausbildung 2. Sekretariat mit einschlägiger Berufsausbildung
6	Sachbearbeitung I Personalwesen Sachbearbeitung I Rechnungswesen
7	Sachbearbeitung II Personalwesen Sachbearbeitung II Rechnungswesen
8	Personalreferent/in mit IHK-Abschlussprüfung PFK
9	1. Referent/in mit abgeschlossenem fachbezogenem Master-Studium 2. Fachgebietsleitung im administrativen Bereich
10	Abteilungsleitung im administrativen Bereich

9.
Tarifvertrag für die Überleitung bisheriger Arbeitsbedingungen in den Bodenabfertigungsdiensten an deutschen Verkehrsflughäfen (ÜTV BVD)

vom 15. Februar 2024

Tarifvertrag für die Überleitung bisheriger Arbeitsbedingungen in den Bodenabfertigungsdiensten an deutschen Verkehrsflughäfen (ÜTV BVD)

Die hier abgedruckte Fassung wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) und der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbart.

Die mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Fassung weist lediglich redaktionelle Abweichungen auf.

Die Fassung gibt den Stand vom 15. Februar 2024 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

§ 1
Ziele dieses Tarifvertrages

Die Arbeitgeberverbände ABL und VKA sowie ver.di vereinbaren einen einheitlichen Branchentarifvertrag, bestehend aus einem Manteltarifvertrag (MTV), einem Entgelttarifvertrag (ETV), einem Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung (TVbAV) und diesem Überleitungstarifvertrag (ÜTV) für die Arbeitsbedingungen an den Verkehrsflughäfen.

Bisher sind die Arbeitsbedingungen durch verschiedene und unterschiedliche Tarifverträge geregelt, die zum Teil auf Bundesebene, überwiegend aber als Haustarifverträge abgeschlossen sind. Für Beschäftigte, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Branchentarifvertrags vom Geltungsbereich eines vorher eigenständigen Tarifvertrages erfasst wurden, können vorhandene tarifvertragliche Ansprüche über das im Branchentarifvertrag vereinbarte Niveau gesichert werden.

Auch betrieblich bereits geregelte Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt sind oder geregelt werden, sollen in die Überleitung einbezogen werden, wenn die jeweils zugrunde liegende Rechtsgrundlage bei Abschluss beendet wird.

§ 2
Aufbau der tarifvertraglichen Regelungen

Für die im § 4 genannten Themen werden bundesweit einheitliche Überleitungstarifregelungen zum Branchentarifvertrag getroffen, die teilweise in den tariflichen Regelungen des Branchentarifvertrag erfasst sind.

Für die in § 5 genannten Themen können Überleitungstarifregelungen auf der Ebene getroffen werden, auf der die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen vereinbart waren. Dabei kann es sich dann um Haustarifverträge, um landesbezirksbezogene Flächentarifverträge oder sonstige tarifliche Vereinbarungen handeln.

§ 3
Verhandlung der Überleitungsregelungen

Für die Themen der Überleitung nach § 4 finden keine gesonderten Verhandlungen statt, diese sind in den Verhandlungen zum neuen Branchentarifvertrag geführt worden. Die dort getroffenen Vereinbarungen gelten als Ersatz der bisherigen tarifvertraglichen Regelungen.

Die nach § 5 überzuleitenden Themen werden mit Bezug auf die Haustarifverträge oder die landesbezirksbezogenen Flächentarifverträge an den jeweiligen Standorten von den bestehenden Tarifkommissionen verhandelt. Diese Verhandlungen sind bis zum 31.3.2024 zu beenden.

§ 4
Bundesweit einheitliche Überleitungsthemen

a. Beschäftigte, für die eine Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TVöD oder vergleichbaren Regelungen bei Einführung des Branchentarifvertrags besteht, bleibt diese auch nach Inkrafttreten des Branchentarifvertrags bestehen.

b. Bei Einführung der 37,5 Std/Wo wird das Einkommen nicht gekürzt, eine Verminderung der Arbeitszeit wird ohne Verminderung des Entgelts eingeführt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend (s. § 4 TzBfG).

c. Bei der erstmaligen Anwendung des ETV ist mindestens die gleiche Stufe zuzuweisen, wie ggf. vor der Überleitung, falls sich nicht bereits aus dem ETV eine höhere Stufe ergibt. Ist die vormalige Stufe höher als die höchste im ETV verfügbare Stufe, so erfolgt die Zuweisung in die höchste verfügbare Stufe. Hatten die jeweiligen Stufen vor Überleitung keine Nummerierung, so gilt eine Nummerierung von der niedrigsten bis zur höchsten Stufe.

d. Die Grundlage für die Ermittlung der Entgelt-Besitzstände ist ein Vergleich der Jahresentgelte vor und nach Inkrafttreten des BRTV. Diese Ermittlung erfolgt in mehreren Schritten:

   Schritt 1:

   Zunächst wird das Jahresentgelt „alt“ (ein fiktiver voller Zwölfmonatszeitraum) auf Basis der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen vor Inkrafttreten des BRTV ermittelt. Hierbei sind alle monatlich gleichbleibenden zeitlich unbefristeten Entgeltbestandteile (z.B. Monatsentgelt, Zulagen – ausgenommen Zeitzuschlagspauschalen) sowie die regelmäßigen Einmalzahlungen (Jahressonderzahlung/Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, tarifliches Leistungsentgelt LOB) zu berücksichtigen.

   Soweit bisher Entgeltbestandteile zeitlich befristet gewährt werden (z.B. Besitzstandszulage für Kinder gemäß § 11 TVÜ-VKA), fließen diese Bestandteile nicht in die Bestandsberechnung ein.

   Maßgeblich für die Ermittlung des Jahresentgelts sind die individuellen Verhältnisse zum Überleitungsstichtag 30.6.2024.

   Protokollerklärung:

   Sollten sich also innerhalb der letzten 12 Monate Veränderungen bei der Eingruppierung, Entgelt, Stufensteigerung, Zulagengewährung, bei der individuellen Arbeitszeit oder vergleichbare Änderungen ergeben haben, ist das Jahresentgelt mit der Maßgabe zu ermitteln, als wäre die Veränderung bereits zum ersten Tag des Zwölfmonatszeitraums eingetreten.

   Sofern vor Inkrafttreten des BRTV eine Wochenarbeitszeit unterhalb 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) galt, ist das Jahresentgelt auf eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) hochzurechnen (z.B. Jahresentgelt / bisherige Wochenarbeitszeit * 37,5 Stunden = hochgerechnetes Jahresentgelt).

Sofern vor Inkrafttreten des BRTV eine Wochenarbeitszeit oberhalb 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) galt, ist dieses Jahresentgelt nicht auf 37,5 Stunden (Vollzeitbasis) umzurechnen, es erfolgt keine Kürzung.

Die vorstehenden Vorgaben gelten sinngemäß für Teilzeitbeschäftigte entsprechend.

Schritt 2:

Danach wird das Jahresentgelt auf Basis des Branchentarifvertrags (ein fiktiver voller Zwölfmonatszeitraum) analog Schritt 1 ermittelt.

Schritt 3:

Ergibt ein Vergleich der beiden Jahresentgelte, dass vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags ein höheres Jahresentgelt gezahlt wurde, wird die Differenz der Jahresentgelte als Besitzstand gewährt.

Schritt 4:

Soweit ein Besitzstand gewährt wird und vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags eine Jahressonderzahlung oberhalb des Niveaus des Branchentarifvertrags gewährt wurde (800 Euro), wird die Differenz zwischen der Jahressonderzahlung nach Branchentarifvertrag und der vorherigen Jahressonderzahlung aus dem Besitzstand aufgefüllt (maximal, bis dieser vollständig aufgezehrt wird). Der resultierende Betrag wird statisch als „Besitzstand Jahressonderzahlung“ künftig gemeinsam mit der Jahressonderzahlung im Branchentarifvertrag ausgezahlt.

Schritt 5:

Verbleibt nach Anwendung von Schritt 4 noch ein nicht durch Auffüllen der Jahressonderzahlung verbrauchter Besitzstand, ist dieser in einen Stunden-Wert umzurechnen. Hierfür wird der verbliebene Besitzstand durch die Jahressollstunden im Branchentarifvertrag dividiert (37,5 Std. * 4,348 Wochen = 163,05 Stunden * 12 Monate = 1.956,6 Stunden pro Jahr); dies gilt auch dann, wenn vor Inkrafttreten des Branchentarifvertrags eine Wochenarbeitszeit oberhalb 37,5 Stunden maßgeblich war. Der hieraus resultierende Stundenbetrag wird statisch als „Besitzstandszulage je Stunde“ für jede Arbeitsstunde gewährt.

Ein sich nach den Schritten 4 und/oder 5 ergebender statischer Besitzstand wird bei künftigen Tariferhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen nicht gekürzt und nicht angerechnet.

Stichtag für die Ermittlung ist der 30.6.2024, für Beschäftigte, für die bis zum 31.12.2023 bereits Tabellenwerte für 2024 vereinbart wurden, sind abweichend hiervon die 2024er Tabellenentgelte bereits für die Überleitung zum 1.7.2024 anzuwenden.

e. Tätigkeitsbezogene tarifliche Qualifikations-, Funktions- bzw. Erschwernis-Zulagen, sind bei der Ermittlung der Vergütungsbesitzstände gemäß § 4.d dieses Tarifvertrages zu berücksichtigen.

f. War vor der Überleitung die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung von Zeitzuschlägen höher als dies im Branchentarifvertrag der Fall ist, bestimmt die Differenz zwischen den beiden Bemessungsgrundlagen den Anteil des Besitzstands je Stunde, der auch zukünftig zeitzuschlagspflichtig ist.

g. Die vorgeschriebenen Ausschreibungen sowie Betriebsübergänge und sonstige Veränderungen haben in der Vergangenheit zu verschiedenen Betriebsübergängen und Wechseln bei den betreibenden Unternehmen geführt. Soweit zum Zeitpunkt der Überleitung in den Branchentarifvertrag bereits Besitzstände auf Grundlage einer kollektivrechtlichen Regelung vorhanden sind, sind diese Besitzstände im Rahmen der Überleitung nach § 4.d zu berücksichtigen. Nicht monetäre Besitzstände gelten fort, sofern sie nicht durch günstigere Regelungen im neuen Branchentarifvertrag abgelöst werden. Besitzstände auf Basis individualrechtlicher Grundlagen sind auch in Zukunft zu gewähren, es sei denn, manteltarifvertragliche Regelungen auf Grundlage des Branchentarifvertrag sind günstiger.

h. Besitzstandszulagen gemäß § 4.d sind versorgungspflichtiges Entgelt.

i. Die bisherigen Ansprüche aus jeglichen tariflichen Altersvorsorgeregelungen bleiben erhalten (inklusive nach Maßgabe des ATV, ATV-K bzw. Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz), soweit der arbeitgeberfinanzierte Aufwand (Beiträge, Umlagen, etc.) oberhalb des Aufwands gemäß § 22 MTV lag.

j. Wurden Abfertigungstätigkeiten der Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 4 MTV von einem Flughafenbetreiber, der mehrheitlich in öffentlicher Hand ist und dessen Beschäftigte vor Inkrafttreten des MTV im Geltungsbereich eines mit dem VKA abgeschlossenen Tarifvertrages beschäftigt waren, an dessen BVD-Tochtergesellschaft verlagert, ist auf Verlangen des Flughafenbetreibers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung weiterhin dauerhaft bei dessen BVD-Tochtergesellschaft zu erbringen (Personalgestellung). § 4 Abs. 3 TVöD gilt für diesen Personenkreis daher weiterhin.

k. Bei Auftrags- und Lizenzwechsel sichern die Unternehmen auch die Übernahme der Besitzstände aus diesem Tarifvertrag zu, wenn es sich bei dem neuen, übernehmenden Unternehmen um eines handelt, an dem ein beteiligter Eigentümer, die gleiche Unternehmensgruppe oder der gleiche Konzern des bisherigen Auftragnehmer-Unternehmens beteiligt ist.

§ 5
Betriebs- oder landesbezirksbezogene Überleitungen

1) Für die folgenden Themen sind etwaige Ansprüche von überzuleitenden Beschäftigten im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu beurteilen. Dabei soll der neue Branchentarifvertrag keine Schlechterstellungen zur Folge haben.

   Unter diesen Passus fallen:

   a. Urlaub

      Wenn die Summe aller Ansprüche auf Urlaub und regelmäßige bezahlte Freistellung im Branchentarifvertrag niedriger ist als die vor Inkrafttreten gesicherte Summe an Urlaubs-/Freistellungsansprüchen, ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung eine angemessene Kompensation in Urlaubstagen/und oder Geld zu vereinbaren.

b. bezahlte Pausen

Etwaige Ansprüche, die über das im Branchentarifvertrag vereinbarte Niveau hinausgehen, sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung durch einen Erhalt der bezahlten Pausen oder eine Kompensation nach § 4.d ist möglich.

c. Parkgebühren/Jobticket/Deutschlandticket/Fahrtkostenzuschüsse

Bezüglich dieser Regelungen können Vereinbarungen getroffen bzw. fortgeführt werden.

d. variable Erschwerniszuschläge

Etwaige Ansprüche sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung gemäß § 4.d ist möglich.

e. betriebsbezogene Jubiläumszahlungen

Etwaige Ansprüche sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu bewerten. Eine Berücksichtigung im Rahmen der Besitzstandswahrung gemäß § 4.d ist möglich.

2) Für den Geltungsbereich des bisherigen Flächentarifvertrages Berlin/Brandenburg vereinbaren die Tarifparteien, dass für Bestandsbeschäftigte die bisherige Eingruppierung trotz veränderter Eingruppierung im Branchentarifvertrag als sogenannter „Entgeltgruppenbesitzstand“ fortbesteht. Dies bedeutet: Ergibt sich bei der Überleitung in den Branchentarifvertrag eine (numerisch) niedrigere Entgeltgruppe als dies nach der Eingruppierung auf Grundlage des in Berlin vormals maßgeblichen Tarifvertrags ergeben hätte, werden diese Beschäftigten im Branchentarifvertrag um eine Entgeltgruppe höher eingruppiert.

3) Die Tarifvertragsparteien nach § 3 Unterabsatz 2 können in den Überleitungstarifverhandlungen weitere Überleitungs-Themen regeln, die nicht durch die Überleitungsregelungen in § 4 erfasst sind und die die Parteien für regelungsbedürftig halten.

4) Die vor Inkrafttreten maßgeblichen Tarifverträge werden für den in die Tarifverträge für die Bodenverkehrsdienste übergeleiteten Personenkreis mit der Überleitung mit Inkrafttreten der Tarifverträge für die Bodenverkehrsdienste beendet.

5) Im Rahmen der betriebsbezogenen Überleitungen können für nicht operative hochqualifizierte Tätigkeiten und Spezialisten-Funktionen, deren Anforderungen über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale gemäß ETV deutlich hinausgehen, weitergehende, speziellere übertarifliche Entgeltregelungen vereinbart werden.

§ 6
Konfliktlösungsverfahren

Für die Verhandlungen zu den Themenfeldern nach § 5 und § 9 Abs. 1 besteht ein Zeitrahmen bis zum 31.3.2024. Bis zu diesem Datum sollten die Überleitungsverhandlungen abgeschlossen sein.

Wenn sich die Tarifparteien nicht auf ein gemeinsames Ergebnis verständigen können, ist dieses Thema durch die Verhandlungskommission von Arbeitgebern und ver.di auf Bundesebene zu verhandeln. Die örtlichen Verhandlungsparteien haben den Sachverhalt einvernehmlich so aufzubereiten, dass für die Bundesverhandlungskommissionen beider Seiten erkennbar wird, aus welchen Gründen keine Einigung möglich war.

Die örtlichen Verhandlungsparteien können bei der Diskussion um die strittigen Themen teilnehmen.

Die Konflikte, die nicht auf örtlicher Ebene gelöst werden konnten, sind auf der Bundesebene durch eine ausgewogene Entscheidung unter Berücksichtigung der Folgen für die Beschäftigten und die Unternehmen zu lösen. Dabei muss sichergestellt werden, dass das Ergebnis der Konfliktlösung innerbetrieblich von beiden Seiten getragen wird.

§ 7
Anwendung von Tarifverträgen

Neben diesem Tarifvertrag finden die Regelungen der folgenden Tarifverträge in ihrer letzten jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung für Beschäftigte, für die diese Tarifverträge vor der Überleitung angewendet wurden:

a) §§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, 28a Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II / BMT-G O) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie § 56 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,

b) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,

c) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) vom 1. März 2002 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

e) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; in Ergänzung hierzu gelten zudem die bisher in den jeweiligen Betrieben praktizierten Regelungen.

f) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020. Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, die Anzahl der Fahrräder pro Beschäftigtem auf zwei anzuheben.

§ 8
Altersteilzeit

(1) Für die Beschäftigten von Unternehmen, die bisher den TV FlexAZ angewendet haben, besteht die Möglichkeit, Altersteilzeitvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz abzuschließen. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen, die durch eine Betriebsvereinbarung präzisiert und/oder ergänzt werden können:

- Die Gesamtdauer einer Altersteilzeit im Blockmodell kann bis zu sechs Jahren betragen.
- Ein Anspruch auf Abschluss von Altersteilzeitverträgen besteht grundsätzlich nur für Beschäftigte, die mindestens bereits 15 Jahre im vertragsschließenden Unternehmen beschäftigt sind.
- Ein Anspruch auf Abschluss von Altersteilzeitverträgen besteht nicht, wenn zum Beginn der beantragten Altersteilzeit bereits 2,5% der Belegschaft in Altersteilzeit sind. Betrieblich höhere Quoten sind zulässig.
- Bei Abschluss von Altersteilzeitverträgen kann ein höherer als in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a) Altersteilzeitgesetz genannter Aufstockungsbetrag vereinbart werden.

(2) Auch andere, nicht unmittelbar von Abs. 1 erfassten Unternehmen, können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Anwendung von Abs. 1 vereinbaren.

(3) Die Möglichkeit für einzelne Unternehmen bzw. Betriebe nach Tarifvertragsgesetz Vereinbarungen zu treffen, bleibt unberührt.

§ 9
Sonderregelungen

(1) Abweichend von § 6 Abs. 1 MTV kann für Beschäftigte der Flughafen Düsseldorf Ground Handling GmbH (FDGHG) im Rahmen der betrieblichen Überleitung die bisherige tarifliche Arbeitszeit vereinbart werden, solange und soweit bei der FDGHG gemäß Beschlusslage der Gesellschafterversammlung der FDGHG (zuletzt vom 19. Dezember 2023) ein Einstellungsstopp besteht, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2025.

(2) Abweichend davon, dass der sich aus § 4.d ergebende statische Besitzstand bei künftigen Tariferhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen nicht gekürzt und nicht angerechnet wird, wird einmalig die Differenz zwischen den Entgelttabellen gemäß § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ETV auf den statischen Besitzstand angerechnet. Der entsprechend reduzierte statische Besitzstand ist ab dem Zeitpunkt der Übertragung gemäß § 8 ETV so zu behandeln wie der sich aus § 4.d Schritte 4 und 5 ergebende statische Besitzstand.

§ 10
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

10.
Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV bAV BVD)

vom 9. Dezember 2024

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV bAV BVD)

Die hier abgedruckte Fassung wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) und der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbart.

Die mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Fassung weist keine inhaltlichen Abweichungen auf.

Die Fassung gibt den Stand vom 9. Dezember 2024 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

Erster Teil
Allgemeine Regelungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Er gilt fachlich für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, welche überwiegend einen oder mehrere der folgenden unter die Anlage 1 zur Bodenabfertigungsdienst-Verordnung (BADV) fallenden Bodenabfertigungsdienste an einem Flugplatz ausüben, der im Jahr 2019 mindestens 2 Millionen Fluggäste oder 50.000 t Fracht zu verzeichnen hatte oder eine dieser Grenzen ab dem Jahr 2023 erreicht.

Für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen an Flugplätzen, welche die Fluggastgrenzen bzw. die Frachtgrenzen im Jahr 2019 noch nicht erreicht hatten, jedoch während der Laufzeit dieses Tarifvertrages eine der Grenzen erreichen, tritt die Geltung dieses Tarifvertrages 6 Monate nach Veröffentlichung der Verkehrszahlen durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr bzw. durch andere allgemein anerkannte Institutionen, insbesondere durch den Flughafenverband ADV, ein.

Von einer überwiegenden Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten ist auszugehen, sofern die Mehrheit der in dem Betrieb oder der selbständigen Betriebsabteilung Beschäftigten direkt oder indirekt zu Zwecken der Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten eingesetzt wird. Bei der Ermittlung der Mehrheit sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen. Werden einzelne Beschäftigte direkt oder indirekt sowohl für Bodenabfertigungsdienste als auch zu anderen Zwecken eingesetzt, ist maßgeblich, ob die Arbeitszeit der Beschäftigten überwiegend zur Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen aufgewandt wird. In Zweifelsfällen ist von einem überwiegenden Einsatz für Bodenverkehrsdienste auszugehen, wenn mehr als die Hälfte des in dem Betrieb oder der selbständigen Betriebsabteilung erwirtschafteten Umsatzes für Bodenverkehrsdienste erzielt wird.

Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines sonst nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes oder einer Betriebsabteilung, die ganz oder teilweise gegebenenfalls auch außerhalb ihrer stationären Betriebsstätte überwiegend Bodenabfertigungsdienste an einem Flughafen erbringt.

Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen von Fluggesellschaften und mit diesen verbundenen Unternehmen i.S.d. § 15 AktG, die Bodenabfertigungsdienste erbringen (nachfolgend: „Selbstabfertiger“), sind vom fachlichen Geltungsbereich ausgenommen, sofern dort überwiegend für die jeweilige Fluggesellschaft oder i.S.d. § 15 AktG verbundene Fluggesellschaften Bodenabfertigungsdienste erbracht werden (sog. Selbstabfertigung) und sofern der Selbstabfertiger an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Der Tarifvertrag gilt persönlich

a) für alle Beschäftigten, die Abfertigungstätigkeiten nach Absatz 4 ausüben und in Unternehmen beschäftigt sind, welche als Dienstleister im Sinne des § 2 Nummer 5 BADV tätig sind.
b) für Beschäftigte, die im Rahmen von Konzernüberlassungen zwischen von Absatz 2 umfassten Unternehmen überlassen werden.
c) für Beschäftigte, die im Rahmen einer Personalgestellung dauerhaft Abfertigungstätigkeiten im Sinne des Absatzes 4 für BVD-Tochtergesellschaften von mehrheitlich in öffentlicher Hand befindlichen Flughafenbetreibern erbringen.
d) für Beschäftigte, welche mit anderen als Abfertigungstätigkeiten nach Absatz 4 betraut und die in Unternehmen oder einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigt sind, welche überwiegend oder ausschließlich Bodenabfertigungsdienstleistungen erbringen.
e) für die Auszubildenden aller Betriebe und Betriebsteile, welche unter Regelungen dieses Tarifvertrags fallen. Auszubildende im Sinne dieses Tarifvertrags sind Personen, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die nach § 5 Absatz 2 oder 3 BetrVG nicht als Arbeitnehmer[1] in Sinne des BetrVG gelten, auf Praktikanten, die keine Arbeitnehmer im Sinne des § 22 Absatz 1 Mindestlohngesetz sind sowie auf kurzfristig geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV.

(4) Unter diesen Tarifvertrag fallen folgende in der Anlage 1 zur Bodenabfertigungsdienstverordnung (BADV) aufgeführten Bodenabfertigungsdienste:

Die administrative Abfertigung am Boden:

- die Vertretung bei und die Verbindung zu den örtlichen Behörden und sonstigen Stellen, die im Auftrag des Nutzers getätigten Auslagen und die Bereitstellung von Räumlichkeiten für seine Vertreter,
- die Kontrolle der Verladung, der Nachrichten und der Telekommunikation,
- die Behandlung, Lagerung, Abfertigung und Verwaltung der Ladungen,
- alle sonstigen Überwachungsdienste vor, während und nach dem Flug sowie alle sonstigen vom Nutzer geforderten administrativen Dienste.

Die Fluggastabfertigung:

- die gesamte Fluggastbetreuung beim Abflug, bei der Ankunft, während des Transits oder bei Anschlussflügen,
- insbesondere die Kontrolle der Flugscheine und der Reiseunterlagen
- sowie die Registrierung des Gepäcks und dessen Beförderung bis zu den Sortieranlagen.

[1] Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Die Gepäckabfertigung:

- Behandlung des Gepäcks im Sortierraum, die Sortierung des Gepäcks, seine Vorbereitung für den Abflug,
- das Be- und Entladen der Fahrzeuge und Anlagen, mit denen das Gepäck zwischen Flugzeug und Sortierraum befördert wird,
- sowie die Gepäckbeförderung zwischen Sortierraum und Ausgaberaum.

In der Fracht- und Postabfertigung

- für den Transport von Fracht und Post zwischen dem Flugzeug und einem Gebäude oder Lagerplatz auf dem Flughafengelände bei der Ankunft, beim Abflug oder im Transit.

Die Vorfelddienste:

- das Lotsen des Flugzeuges bei der Ankunft und beim Abflug, sofern diese Dienste nicht vom Flugverkehrskontrolldienst oder einer Zentralen Vorfeldkontrolle erbracht werden,
- die Unterstützung beim Parken des Flugzeugs und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
- die Kommunikation zwischen dem Flugzeug und dem Dienstleister, der die vorfeldseitigen Dienste erbringt,
- das Be- und Entladen des Flugzeugs einschließlich der Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel sowie die Beförderung der Besatzung und der Fluggäste zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude sowie die Beförderung des Gepäcks zwischen Flugzeug und Abfertigungsgebäude,
- die Unterstützung beim Anlassen der Triebwerke und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel,
- das Bewegen des Flugzeuges beim Abflug und bei der Ankunft, die Bereitstellung und den Einsatz der erforderlichen Mittel.

Der Flugzeugservice:

- der Toiletten- und Wasserservice,
- die Kühlung und Beheizung der Kabine, die Beseitigung von Schnee und Eis vom Flugzeug, das Enteisen des Flugzeugs,
- die Ausstattung der Kabine mit Bordausrüstung und deren Lagerung.

Die Flugbetriebs- und Besatzungsdienste:

- die Vorbereitung des Fluges am Abflugplatz oder anderenorts,
- die Hilfe während des Fluges, unter anderem bei einer während des Fluges gegebenenfalls erforderlichen Änderung des Flugablaufs,
- die Dienste nach dem Flug,
- allgemeine Hilfsdienste für die Besatzung.

Die Transportdienste am Boden:

- die Organisation und Abwicklung der Beförderung von Fluggästen, Besatzung, Gepäck, Fracht und Post zwischen verschiedenen Abfertigungsgebäuden eines Flugplatzes, nicht jedoch Beförderungen zwischen dem Flugzeug und einem anderen Ort auf dem Gelände des gleichen Flugplatzes,
- alle speziellen, vom Nutzer verlangten Beförderungsdienste.

§ 2
Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

(1) [1]Die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfassten Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. [2]Hierzu leistet der Arbeitgeber für alle Beschäftigten Aufwendungen in Form von Beiträgen und/oder Umlagen. [3]Die Aufwendungen kann der Arbeitgeber zur Finanzierung einer reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell) nach § 3, über eine kommunale Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung nach § 9 oder über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung nach § 10 leisten.

(2) [1]Solange keine betriebliche Altersversorgung gewährt wird, haben die Beschäftigten ab dem 1. Februar 2025 Anspruch auf eine altersversorgungsbezogene Kompensation in Höhe der monatlichen Aufwendungen nach § 4. [2]Eine Kompensation nach Satz 1 ist längstens bis zum 31. Dezember 2025 möglich. [3]Die Aufwendungen nach Satz 1 sind spätestens zum 31. Dezember 2025 der betrieblichen Altersversorgung nach Absatz 1 zuzuführen.

Zweiter Teil
Reine Beitragszusage

§ 3
Reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell)

(1) [1]Die reine Beitragszusage wird im Durchführungsweg des Pensionsfonds eingerichtet und durchgeführt. [2]Die Versorgungsansprüche der Beschäftigten richten sich hierbei ausschließlich gegen den Pensionsfonds (§ 1 Absatz 2 Nummer 2a 2. Halbsatz i.V.m. § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG).

(2) Versorgungsträger (Versorgungseinrichtung) der reinen Beitragszusage ist die Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG (im folgenden „MSPF“ genannt).

(3) Die Höhe der jeweiligen Versorgungsleistungen wird bei der reinen Beitragszusage nicht garantiert (§ 22 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG).

(4) Der Leistungsfall Altersrente tritt mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder mit Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung ein.

(5) [1]Die Gewährung von Versorgungsleistungen wegen Alters erfolgen auf Antrag des Versorgungsberechtigten. [2]Alle weiteren Einzelheiten über die im Pensionsfonds abgesicherten Risiken, die Art der Versorgungsleistungen, deren Leistungsvoraussetzungen und deren Umfang sowie die Bedingungen etwaiger Leistungsänderungen sind im Pensionsplan Metzler rBZ1 in seiner jeweiligen Fassung festgelegt. [3]Der Pensionsplan Metzler rBZ1 ist nachrichtlich diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt; er ist aber nicht Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 4
Beiträge in der reinen Beitragszusage

(1) Die reine Beitragszusage wird arbeitgeberfinanziert eingerichtet.

(2) Der zugesagte tarifliche Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 2,996 v.H. setzt sich zusammen aus

a) dem Grundbeitrag i.H.v. 2,8 v. H. aus dem monatlich gezahlten Tabellenentgelt,

b) dem Sicherungsbeitrag i.H.v. 4 v. H. aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung und

c) dem Kostenbeitrag i.H.v. 3 v. H. aus dem Grundbeitrag und einer etwaigen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung.

(3) Die Beiträge sind monatlich und nachträglich zu zahlen.

(4) Die Beiträge sind getrennt nach arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen (jeweils inkl. Sicherungsbeitrag und inkl. Kostenbeitrag) zu überweisen und in der Beitragsmeldung auszuweisen.

(5) Der Sicherungsbeitrag sowie die aus dem Sicherungsbeitrag erzielte Rendite dienen zur Bildung einer zusätzlichen Deckungsrückstellung, die allen Versorgungsberechtigten mit Ansprüchen in den Leistungsfällen Alter, Invalidität und Tod insgesamt zugeordnet ist.

(6) [1]Für die aus dem Sicherungsbeitrag zu bildende zusätzliche Deckungsrückstellung gilt eine Obergrenze, die vom Sozialpartnerbeirat festgelegt und nachlaufend bei Bedarf angepasst wird. [2]Soweit die zu bildende zusätzliche Deckungsrückstellung die Obergrenze erreicht hat, ist die sich ergebende Beitragsleistung (Sicherungsbeitrag) als zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag auf die aktiven Versorgungsberechtigten nach Köpfen aufzuteilen und mit der Kennzeichnung als Arbeitgeberbeitrag durch den Arbeitgeber an den Pensionsfonds abzuführen.

(7) [1]Das Über- oder Unterschreiten der Obergrenze betrifft hierbei allein die zukünftige Beitragsleistung an den Pensionsfonds. [2]Im Zeitpunkt der Über- oder Unterschreitung bereits an den Pensionsfonds geleistete Beiträge werden von dem Pensionsfonds nach Maßgabe des bei Zahlung mitgeteilten Beitragszwecks verwendet und nicht umgewidmet.

(8) Die Verwendung der Beiträge im Pensionsfonds erfolgt nach Maßgabe des jeweils gültigen Pensionsplans Metzler rBZ1.

§ 5
Beteiligung an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage (Sozialpartnerbeirat)

(1) [1]Die Tarifvertragsparteien beteiligen sich an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage. [2]Dazu ist ein Vertragsverhältnis mit der MSPF über den „Durchführungsvertrag“ zu begründen.

(2) [1]Die Beteiligung erfolgt im Rahmen des bereits im Pensionsplan Metzler rBZ 1 angelegten Sozialpartnerbeirats. [2]Der Sozialpartnerbeirat vertritt einheitlich alle dem Pensionsplan Metzler rBZ1 unterfallenden und in einem gemeinsamen Sicherungsvermögen gebündelten Tarifverträge. [3]Dieser hat seine Arbeit bereits aufgenommen und nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

a. Festlegung der jeweils gültigen Obergrenze der zusätzlichen Deckungsrückstellung aus dem Sicherungsbeitrag gemäß § 23 Abs. 1 BetrAVG

b. Erstellung, laufende Überwachung und ggf. Anpassung einer Anlagerichtlinie für das im Pensionsplan gehaltene Sicherungsvermögen,

c. Änderung des Vorgabebereichs für die angestrebte Rendite der Kapitalanlage und

d. die regelmäßige Überprüfung und Überwachung der im Pensionsplan angelegten Steuerungsparameter.

(3) Des Weiteren ist die Geschäftsordnung des Sozialpartnerbeirats in ihrer jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(4) [1]Von den an diesem Tarifvertrag beteiligten Tarifvertragsparteien werden zusätzliche Mitglieder in den Sozialpartnerbeirat entsandt. [2]Die Arbeitgeberseite und die Gewerkschaftsseite können jeweils bis zu zwei Mitglieder entsenden. [3]Gleichzeitig ist auf eine paritätische Besetzung zu achten. [4]Die Gewerkschaftsseite kann in den Sozialpartnerbeirat auch Vertreter der betrieblichen Mitbestimmung entsenden. [5]Die Festlegung der Amtszeit obliegt der jeweiligen Tarifvertragspartei. [6]Die Benennung und Entsendung der Entsandten kann von den Sozialpartnern auch auf einen anderen Sozialpartner delegiert werden.

(5) Etwaige Kosten des Sozialpartnerbeirates, insbesondere Reisekosten und Aufwandsentschädigungen für die entsandten Mitglieder des Sozialpartnerbeirates, tragen die jeweiligen Tarifvertragsparteien.

§ 6
Information der Versorgungsberechtigten im Sozialpartnermodell

[1]Der Pensionsfonds wird die Versorgungsanwärter mindestens einmal jährlich über die Höhe des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters und die Höhe der lebenslangen Zahlung, die sich ohne weitere Beitragszahlung allein aus diesem Versorgungskapital ergäbe, in Textform informieren. [2]Diese Beträge sind indes nicht garantiert und können sich bis zum Rentenbeginn und grundsätzlich, auch während der Rentenphase, verringern oder erhöhen.

§ 7
Portabilität

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht das Recht auf Portabilität der reinen Beitragszusage unter den Voraussetzungen des § 22 Abs. 3 Ziff. 1 BetrAVG.

§ 8
Besitzstands- und Anrechnungsregelungen

(1) Hat ein vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags umfasster Beschäftigter Anspruch auf eine von §§ 9 oder 10 abweichende arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, die durch diesen Tarifvertrag nicht abgelöst wird (nachfolgend: „bestehende bAV“), entfällt der Anspruch des Beschäftigten nach diesem Tarifvertrag, sofern und solange die nach der bestehenden bAV zu gewährenden Arbeitgeberbeiträge mindestens einen Umfang von 2,996 v.H. des monatlich gezahlten Tabellenentgelts gemäß § 4 Abs. 2 (nachfolgend: „Finanzierungsrahmen“) erreichen.

(2) [1]Bleibt bei einer bestehenden bAV der Finanzierungsrahmen hinter dem Finanzierungsrahmen von 2,996 v.H. zurück, hat der Beschäftigte nur Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe der Differenz zwischen dem Finanzierungsrahmen nach § 4 Abs. 2 und dem aufgrund der bestehenden bAV monatlich gewährten Arbeitgeberbeitrag (nachfolgend: „reduzierter Arbeitgeberbeitrag“). [2]Der reduzierte Arbeitgeberbeitrag wird entsprechend dem in § 4 Abs. 2 vorgegebenen Verhältnis auf den Grundbetrag, den Sicherungsbeitrag und den Kostenbeitrag aufgeteilt. [3]Ergeben sich Änderungen in der Höhe des Finanzierungsrahmens der bestehenden bAV, ist der Arbeitgeberbeitrag neu zu berechnen und anzupassen.

(3) [1]Jeder Beschäftigte, der Ansprüche aus einer bestehenden bAV hat, jedoch für die Zukunft auf diese Ansprüche rechtswirksam verzichten kann, hat die Möglichkeit, sich für die Zukunft für eine Teilnahme an dem Sozialpartnermodell nach diesem Tarifvertrag zu entscheiden. [2]Entscheidet sich ein Beschäftigter für die Teilnahme an dem Sozialpartnermodell, erklärt er damit gleichzeitig seinen Verzicht auf künftige Ansprüche auf Arbeitgeberbeiträge gegenüber dem Arbeitgeber aus der bestehenden bAV. [3]Sind Ansprüche aus einer bestehenden bAV noch nicht unverfallbar nach § 1b Abs. 1 BetrAVG, zahlt der Arbeitgeber die Abfindungsleistung komplett als Einmalzahlung in das Sozialpartnermodell ein, sofern dies rechtswirksam möglich ist. [4]Wird ein Beschäftigter von seinem Arbeitgeber in Textform auf die Entscheidungsmöglichkeit nach Satz 1 hingewiesen, so kann er den Wechsel längstens innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Zugang des Hinweises erklären. [5]Über die

Auswirkungen eines Wechsels in das Sozialpartnermodell hat der Beschäftigte sich eigenständig zu informieren.

Dritter Teil
Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes

§ 9
Versorgung über eine kommunale Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung

(1) Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, anstelle der reinen Beitragszusage eine Versorgung über eine kommunale Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung mit einem Gesamtbeitrag in Höhe von 3 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts durchzuführen.

(2) Wenn der Arbeitgeber von der Möglichkeit nach Absatz 1 Gebrauch macht, hat der/die Beschäftigte Anspruch auf den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bei der vom Arbeitgeber bestimmten Zusatzversorgungseinrichtung nach deren Satzungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

§ 10
Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, anstelle der reinen Beitragszusage eine Versorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes im jeweiligen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung nach deren Satzungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung durchzuführen.

Vierter Teil
Entgeltumwandlung

§ 11
Entgeltumwandlung

(1) [1]Beschäftigte können Teile ihres Bruttoentgelts zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umwandeln und in den jeweils vom Arbeitgeber gewählten Durchführungsweg einzahlen. [2]Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung gemäß § 1a Absatz 1a BetrAVG aufgrund etwaiger Ersparnisse von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung einen Zuschuss in Höhe von 15 v. H. des monatlichen Umwandlungsbetrages, soweit dieser 4 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversi-

cherung nicht übersteigt. [3]Dieser Zuschuss wird monatlich auf den Vertrag zur Entgeltumwandlung geleistet; ein etwaiger Zuschuss gemäß § 23 Absatz 2 BetrAVG ist hiermit abgegolten. [4]Eine Entgeltumwandlung ist der Höhe nach maximal in Höhe von 4.v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt.

(2) [1]Bestehende, über Entgeltumwandlung arbeitnehmerfinanzierte, Altersversorgungsmodelle werden ebenfalls fortgeführt. [2]Die Beschäftigten können, falls rechtlich möglich, bestehende Anwartschaften aus ihrer bisherigen betrieblichen Altersversorgung auf den neuen Durchführungsweg übertragen lassen.

Fünfter Teil
Inkrafttreten und Laufzeit

§ 12
Inkrafttreten und Laufzeit

[1]Der Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2025 Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2028, schriftlich gekündigt werden.

11.
Tarifvertrag über eine Sonderzahlung 2025 und 2026 für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD)

vom 25. April 2005

Tarifvertrag
über eine Sonderzahlung 2025 und 2026
für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen
(TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD)

Die hier abgedruckte Fassung wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) und der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbart.

Die mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Fassung weist keine inhaltlichen Abweichungen auf.

Die Fassung gibt den Stand vom 25. April 2025 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
www.vka.de

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) oder Mitglied bei dem Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) ist, und die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD) fallen.

§ 2
Sonderzahlung

(1) Beschäftigte in Vollzeitbeschäftigung erhalten mit dem Entgelt für den Monat Juli 2025 eine Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro brutto für das Kalenderjahr 2025, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2025 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 30. Juni 2025 Anspruch auf Entgelt bestand.

(2) Beschäftigte in Vollzeitbeschäftigung erhalten mit dem Entgelt für den Monat Juli 2026 eine Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro für das Kalenderjahr 2026, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2026 und am 1. Juli 2026 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2026 und dem 30. Juni 2026 Anspruch auf Entgelt besteht.

(3) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne der Absätze 1 und 2 sind Anspruch gemäß § 9 MTV BVD, der Anspruch auf Vergütung im Fall von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Freistellung nach § 10 MTV BVD, der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 11 MTV BVD) und Leistungen nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG sowie §§ 18-20 MuSchG. [2]Die Zahlungen gemäß Absatz 1 und 2 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

[1]Soweit Teilzeitbeschäftigte die Voraussetzungen des Absatzes 1 und/oder des Absatzes 2 erfüllen, erhalten sie die Sonderzahlung in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. [2]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Juli 2025 (Absatz 1) bzw. 1. Juli 2026 (Absatz 2).

§ 3
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Herausgeber:
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
Leipziger Straße 51
10115 Berlin
www.vka.de