



TVöD-B

Stand 1. August 2023

Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich
Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der
kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006
in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22. April 2023

Eingerichtet und mit ergänzenden Hinweisen

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Nur zusammen mit Dir machen wir das Beste aus unserem Tarifvertrag.
Mitglied werden!

mitgliedwerden.verdi.de

Impressum

Herausgeber: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Verantwortlich i.S.d.P.: Sylvia Bühler, Bundesfachbereichsleiterin
Bearbeitung: Tobias Michel, Heike von Gradolewski-Ballin,
Anna Leona Gerhardt
Gestaltung und Satz: werkzwei, Detmold

TVöD-B

ab 1. Januar 2023

**Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich
Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der
kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006
in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22. April 2023**

Eingerichtet und mit ergänzenden Hinweisen

Tarifrechner

Schritt für Schritt verkürzt der TVöD für Beschäftigte im räumlichen Geltungsbereich »Tarifgebiet Ost« die wochendurchschnittliche Arbeitszeit.

Ab 2024 erhöhen sich die Tabellenentgelte, ebenso besondere Zulagen.

Unser Online-Rechner unterstützt Euch bei jedem dieser Schritte.

t1p.de/tvoedrechner



Zitiervorschlag: »Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006 (in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 22. April 2023; eingerichtet und mit ergänzenden Hinweisen durch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di; ab 1. Januar 2023«

Ausgabe März 2024

Für Mitglieder stellen wir zeitnah unter t1p.de/tvoed-k-b-digital die aktuellen Fassungen ein.

Hinweise des Bearbeiters

Die Tarifvertragsparteien wollten mit ihren »Durchgeschriebenen Fassungen« des TVÖD für die einzelnen kommunalen Dienstleistungsbereiche »Übersicht und Lesbarkeit« erreichen. Doch mit seinen zahlreichen Verweisen auf andere Paragraphen und Tarifverträge bleibt der Text schwer verständlich. Wir wollen mit der vorliegenden Ausgabe der besseren Lesbarkeit noch näher kommen.

Dazu ordnen wir die Protokoll- und Niederschriftserklärungen, Anhänge und Anlagen neben den Tarifvertragsregelungen ein, die auf sie verweisen. Zusätzlich fügen wir im Anschluss an einige Regelungen Hinweise auf die Rechtsprechung ein. Ein paar Infografiken zeigen Zusammenhänge. Durch farbliche Unterlegungen bleiben diese Hinzufügungen deutlich kenntlich als Hilfen und Hinweise von uns für diejenigen, die mit dem eigentlichen Tarifvertragstext im Betrieb oder vor Gericht arbeiten.

Digitale Nutzung

Der Text verweist in vielen seiner Regeln auf einen Rechtsgrund oder eine Rechtsfolge in einem anderen Paragraphen. Diese Querverweise haben wir in der digitalen Ausgabe (pdf-Datei) verknüpft. Sie sind mit einer [blauen Punktlinie](#) gekennzeichnet. Um dabei zwischen Textteilen hin- und herzuspringen, hilft unser digitales Inhaltsverzeichnis (Lesezeichen bzw. Gliederung).

Auf dem PC oder Notebook unterstützen Betrachtungs-Programme das Zurück- und Vorwärtsspringen über Tastenkombinationen – mit [Alt] + [←] bzw. [Alt] + [→] der *Acrobat-Reader*, *SumatraPDF* oder der *PDF-XChange Viewer*, mit [Strg] + [←] dagegen der Windows-eigene *Reader*.

Auf *Android*-Smartphones und *Windows mobile* lohnt es, sich dazu *Xodo* zu installieren (kostenlos, deutsche Bedienungsoberfläche). Denn der kann zurück- und vorwärtsspringen!

Vorwärts und viel Erfolg!

Tobias Michel

Vorbemerkungen

1. 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) bilden im Zusammenhang das Tarifrecht für den jeweiligen Dienstleistungsbereich.
2. Zur besseren Übersicht und Lesbarkeit haben die Tarifvertragsparteien aus dem Allgemeinen Teil des TVöD und dem jeweiligen Besonderen Teil entsprechend der Prozessvereinbarung vom 9. Januar 2003 durchgeschriebene Fassungen für die sechs Dienstleistungsbereiche erstellt.
3. Die Kündigung eines unter Nr. 1 genannten Tarifvertrages oder einzelner Regelungen davon hat unmittelbare Rechtswirkung auf die entsprechende/n durchgeschriebene/n Fassung/en.
4. Die durchgeschriebenen Fassungen regeln nicht das Verhältnis der Tarifvertragsparteien als Normgeber zueinander (Innenverhältnis). Sie sind nicht die Grundlage für Tarifverhandlungen oder Kündigungen, denn Allgemeiner Teil und die Besonderen Teile bleiben rechtlich selbstständige Tarifverträge. Die durchgeschriebenen Fassungen enthalten ausschließlich Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.). Jeder durchgeschriebenen Fassung wird eine Legende angefügt, aus der sich die Entsprechungen der Regelungen des jeweiligen Besonderen Teils zu den Bestimmungen des TVöD – Allgemeiner Teil – ergeben.
5. Tarifverhandlungen zur Änderung oder Ergänzung des Tarifrechts werden auf der Grundlage der unter Nr. 1 genannten Tarifverträge geführt. Etwaige Änderungen oder Ergänzungen ändern auch die durchgeschriebenen Fassungen.

Inhaltsverzeichnis¹

	Seite*
Vorbemerkungen	6
Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	12
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	16
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	17
§ 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	19
§ 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	21
§ 3.3a Regenerationstage/Umwandlungstage	24
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	27
§ 5 Qualifizierung	29
§ 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen	31
Abschnitt II – Arbeitszeit	
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	34
§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	38
§ 7 Sonderformen der Arbeit	40
§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	43
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	46
§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt	52

¹ Redaktionell angepasst.

* Seitenzahlen für diese Ausgabe ergänzt

∞ Diese Anlage / diesen Anhang haben wir an der Stelle eingereiht, an der auf sie oder ihn Bezug genommen wird.

§ 9	Bereitschaftszeiten	57
§ 10	Arbeitszeitkonto	59
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	62

Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12	Eingruppierung	64
§ 12.1	[aufgehoben]	66
§ 12.2	[aufgehoben]	66
§ 12.3	[aufgehoben]	66
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	67
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	68
§ 15	Tabellenentgelt	69
Anlage A	Tabellenentgelt	74
Anlage C	Tabellenentgelt Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	76
Anlage D	Tabellenentgelt Ärztinnen und Ärzte	80
Anlage E	Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege [∞]	81
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	83
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	88
§ 18	Leistungsentgelt	93
§ 18a	Alternatives Entgeltanreiz-System	100
§ 19	Erschwerniszuschläge	101
§ 20	Jahressonderzahlung	102
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	106
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	108

§ 23	Besondere Zahlungen	111
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	113
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	115

Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26	Erholungsurlaub	117
§ 27	Zusatzurlaub	120
§ 28	Sonderurlaub	123
§ 29	Arbeitsbefreiung	124

Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30	Befristete Arbeitsverträge	128
§ 31	Führung auf Probe	130
§ 32	Führung auf Zeit	131
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	132
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	134
§ 35	Zeugnis	137

Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36	Anwendung weiterer Tarifverträge	139
§ 37	Ausschlussfrist	141
§ 38	Begriffsbestimmungen	142
§ 38a	Übergangsvorschriften	144
§ 39	Inkrafttreten	145

- Anhang zu § 6 Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern
- Anhang zu § 9 A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister,
B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

ver.di

Hinweis des Bearbeiters

Die Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) stellt ver.di umfassend online bereit. § 12 Abs. 1 des Tarifvertrags gruppiert hier jede/n Beschäftigte/n automatisch ein – durch die übertragene Tätigkeit und erfüllte persönliche Anforderungen (Qualifizierung).

- Anlage 1 Entgeltordnung (VKA)
- Anlage A Tabellenentgelt
- Anlage B aufgehoben
- Anlage C Tabellenentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Anlage D Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte
- Anlage E Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege
- Anlage F aufgehoben
- Anlage G Bereitschaftsdienstentgelt
- Niederschriftserklärungen (eingereicht)
- Legende der Entsprechungen TVöD-B (durchgeschriebene Fassung) zu TVöD-AT und BT-B

Redaktioneller Hinweis für die in den Fußnoten verwendeten Abkürzungen:
AT = Allgemeiner Teil TVöD
BT-B = Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich	12
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	16
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	17
§ 3.1	Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	19
§ 3.2	Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	21
§ 3.3a	Regenerationstage/Umwandlungstage	24
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	27
§ 5	Qualifizierung	29
§ 5.1	Qualifizierung in besonderen Fällen	31

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, wenn sie in

- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet, oder in
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen,

beschäftigt sind, soweit die Einrichtungen nicht vom Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 TVöD-K erfasst werden.²

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Auf Lehrkräfte findet § 51 BT-V [entspricht Anlage C.7 zum TVöD-V] Anwendung.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 1:*

¹Vom Geltungsbereich des BT-B nicht erfasst werden insbesondere Lehrkräfte an Heim- und Internatsschulen. ²Für diese gelten die Sonderregelungen des § 51 BT-V. ³Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen fallen unter den BT-B, soweit diese nicht unter den BT-K fallen.

* Fußnote 44: »Entspricht Niederschriftserklärung zu § 40 Abs. 1 BT-B.

² Absatz 1 ersetzt durch redaktionell angepassten § 40 Abs. 1 BT-B; § 1 Abs. 1 AT und § 40 Abs. 2 BT-B nicht besetzt. .

- (2) Diese Regelungen gelten 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,

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

- c) bis g) [nicht besetzt]
 - 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) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter 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 t) [nicht besetzt]³
- (3) [nicht besetzt]
- (4) ¹Absatz 2 Buchst. b findet auf
- a) Ärztinnen und Ärzte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes,

³ Absatz 2 redaktionell angepasst.

- b) Ärztinnen und Ärzte, die einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens zehn Mitarbeiter/-innen leiten oder
- c) Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, sowie
- d) ständige Vertreterinnen und Vertreter von leitenden Zahnärztinnen und Zahnärzten mit fünf unterstellten Zahnärztinnen und Zahnärzten
- keine Anwendung. ²Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.⁴



Hinweis des Bearbeiters zu § 1

Allgemeiner Teil (AT)	Besonderer Teil (BT)	Durchgeschriebene Fassungen
TVöD-AT kommunal	TVöD BT-V (Verwaltung)	TVöD-V
	TVöD BT-K (Krankenhäuser)	TVöD-K
	TVöD BT-B (Pflege und Betreuung)	TVöD-B
	TVöD BT-F (Flughäfen)	TVöD-F
	TVöD BT-S (Sparkassen)	TVöD-S
	TVöD BT-E (Entsorgung)	TVöD-E
TVöD-AT (Bund)	TVöD BT-V (Verwaltung)	

Der TVöD ordnet die Beschäftigten jeweils einem seiner »Besonderen Teilen« zu. Zunächst bildet die durchgeschriebene Fassung des TVöD-V dabei einen Auffangtatbestand für all jene, die zum Beispiel in Einrichtungen des Gesundheitswesens weder ausdrücklich dem TVöD-K (Krankenhäuser) noch dem TVöD-B (Betreuungseinrichtungen) zugeordnet sind: ...

⁴ Absatz 4 entspricht § 41 BT-B.

*TVöD (Teil B) Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften
§ 40 Geltungsbereich*

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen des TVöD erfasst sind.

Die Protokollerklärung zum TVöD Allgemeiner Teil (AT) § 1 listet Beschäftigten-
gruppen wie »Lehrkräfte« und »im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst« auf
und ordnet sie ausdrücklich dem »TVöD-V mit den Sonderregelungen der Anlage D«
zu.

Die übrige Zuordnung orientiert sich am Zweck der »Einrichtung«. Bei Einrichtungen
handelt es sich um Betriebe oder bloße Betriebsteile. Auf den Betriebsbegriff z. B. des
BetrVG § 1 wird hier nicht abgestellt. Die Beschäftigten sind unabhängig von ihrer
übertragenen Tätigkeit in dieser Einrichtung zugeordnet, auch Arbeitnehmer/innen
in der Verwaltung, Sozialarbeiter/innen oder Erzieher/innen.

- **Blutspendedienst:** Regelmäßig fehlt es in Einrichtungen zum Einsammeln von
Blutspenden an Personen, die »behandelt« werden. Es handelt sich ja um die
industrielle Weiterverarbeitung der Organe Gesunder. Die Beschäftigten fallen
daher unter den TVöD-V (Verwaltung, siehe oben). Ähnliches gilt so auch an
Krankenhäusern für unternehmensfremde **Laboratorien**.
- **Rettungsdienste:** Beschäftigte in einem Rettungsdienst arbeiten meist in
gesonderten »Einrichtungen«. Bei diesen könnte es sich handeln um
 - »medizinische Institute [...] von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen«,
falls der Rettungsdienst zum Beispiel dem Träger eines Altenheims
zugeordnet ist.
 - »Einrichtungen [...], die der Betreuung von obdachlosen, alten, gebrech-
lichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen
dienen«.

In diesen Fällen ist der TVöD-B einschlägig.

Unabhängig von dieser Zuordnung gilt für »Beschäftigte im Rettungsdienst und in
den Leitstellen« der Anhang zu § 9 (Bereitschaftszeiten). Diese Sonderregelung regelt
gegenüber § 9 aus dem Allgemeinen Teil des TVöD reduzierte Schutzbedingungen.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.



Hinweis des Bearbeiters zu § 2 Absatz 4

TVöD § 30 Absatz 4 begrenzt die Probezeit bei sachgrundlosen Befristungen auf die ersten sechs Wochen.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.

(3.1) Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen.⁵

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

⁵ Entspricht § 43 BT-B

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

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 3.1⁶ Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

(1) ¹Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(2) ¹Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag bis 29. Februar 2024 in Höhe von 22,15 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von 24,26 Euro. ³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 14 Stufe 3 (Ärztinnen/Ärzte).

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Eine Ärztin/Ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Eine Ärztin/Ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
3. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin/des Arztes vorliegt, ist die Ärztin/der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

⁶ Entspricht § 42 BT-B.

4. ¹Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin/dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. ²Die Ärztin/Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

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

§ 3.2⁷ Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind.

(2) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) ¹Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ²Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. ⁷Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungs-

⁷ Entspricht § 53 BT-B.

beurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. ⁸Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) ¹Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. ²Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. ³Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁴Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁵Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁶Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. ⁷Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5) ¹Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ²Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. ³Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. ⁴Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

- (6) ¹Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen.
²Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im TVÖD-V und TVÖD-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen durchgeschriebenen Fassungen des TVÖD von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.

§ 3.3a Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) ¹Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ³Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) ¹Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 15 Abs. 2.4 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). ²Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 15 Abs. 2.4 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. ³Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. ⁴Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. ⁵Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der

Umwandlungstag liegt. ⁶Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ⁷Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁸Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ⁹Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. ¹⁰Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

Der Begriff »Arbeitsort« ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff »Dienstort«.

(2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.

²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

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

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

(4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungs-

bedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 5 Absatz 8

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2.

§ 5.1⁸ Qualifizierung in besonderen Fällen

(1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.

(2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.

(3) ¹Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. ²Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. ³Absatz 2 bleibt unberührt.

(4) ¹Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst im Tarifgebiet West werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Tarifgebiet Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/ Kin-

8 Entspricht § 44 BT-B.

derpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

Niederschriftserklärung zu § 5.1 Abs. 4 Satz 3:

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	34
§ 6.1	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	38
§ 7	Sonderformen der Arbeit	40
§ 7.1	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	43
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	46
§ 8.1	Bereitschaftsdienstentgelt	52
§ 9	Bereitschaftszeiten	57
§ 10	Arbeitszeitkonto	59
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	62

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

²[nicht besetzt]⁹ ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

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

(3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des [Entgelts nach § 21](#) von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.¹⁰

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3¹¹:

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

⁹ Entspricht § 48 Abs. 1 BT-B.

¹⁰ Satz 3 modifiziert wegen § 6.1.

¹¹ Protokollerklärung modifiziert wegen § 6.1.



Hinweis des Bearbeiters zu § 6 Absatz 3

Arbeitsstunden fallen dienstplanmäßig iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-B aus, wenn nach dem Dienstplan an bestimmten Kalendertagen Freizeit vorgesehen ist. Die Protokoll-erklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-B greift diesen Regelungsgehalt auf. Danach betrifft die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und daher ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Die Protokoll-erklärung schränkt den Anwendungsbereich von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-B nicht ein. Sie erläutert ihn nur. Allen Beschäftigten soll zusätzliche bezahlte Freizeit für Heiligabend und Silvester zukommen, unabhängig davon, ob sie nach dem Dienstplan zur Arbeit verpflichtet oder nicht zur Arbeit eingeteilt sind. (BAG, Urteil 24.10.2013 - 6 AZR 286/12).

Transparenz und Vorhersehbarkeit

Der Dienstplan folgt einem Arbeitsmuster (vereinbartes Schichtsystem und vereinbarter Schichtrhythmus gemäß § 2 Nummer 8 NachwG). Versäumt es der Arbeitgeber, solche Arbeitsmuster zu vereinbaren? Dann bekommen vielleicht Einzelne wegen einer Arbeitgeber-Entscheidung am Vorfesttag frei – und nicht wegen des Dienstplans. Im Zuge ihrer Mitbestimmung verhindert die Interessenvertretung solche Willkür.

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

(7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.



Hinweis des Bearbeiters zu § 6 Abs. 6 bis 8

Beim Arbeitszeitkorridor (für saisonale Schwankungen der betriebsüblichen Zeiten) und bei der Rahmenzeit (für tägliche Schwankungen mit individuellen Freiheitsgraden) handelt es sich um recht spezielle Gleitzeitregelungen. Wird eine davon vereinbart, sind zunächst die Folgen des TVöD § 7 Absatz 8 Buchst. a und b zu beachten. Sie sind meist unerwünscht.

Solche Folgen vermeiden die am 01.08.2005 »bestehenden« (Protokollerklärung zu Abschnitt II) und allen anderen Gleitzeitregelungen (Protokollerklärung zu § 6). Siehe dann TVöD § 10 Abs. 1 Satz 3, Abs. 3 Satz 3 und die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10.

(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 getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(9.1) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durch-

schnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten 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. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. ⁵Soweit 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.¹²

Protokollerklärung zu § 6:

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 6

Die »Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern« kann in der wochendurchschnittlichen und täglichen Dauer abweichend geregelt werden. Siehe den Anhang zu § 6.

¹² Entspricht § 56 Abs. 2 BT-B.

§ 6.1¹³ Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

In Ergänzung zu [§ 6 Abs. 3 Satz 3](#) und [Abs. 5](#) gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß [§ 10 Abs. 3](#) zulässig. ⁴[§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d](#) bleibt unberührt.

(2) ¹Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ³[§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d](#) bleibt unberührt.

¹³ Entspricht § 49 BT-B.

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 6.1 Absatz 2 Satz 1

Schichtdienst ist jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen.

(Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Artikel 2 Nr. 5)

(3) ¹Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2

Eine Soll-Vorschrift erkennen wir an Formulierungen wie »soll« oder »in der Regel«. Sie bestimmt eine Handlungsnotwendigkeit und deren Regelfall mit der Option zur Ausgestaltung. Sie räumt insoweit also ein gewisses billiges Ermessen ein (GewO § 106, BGB § 315). Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in können einvernehmlich eine abweichende Regelung treffen.

Die regelmäßige Maßnahme kann im Einzelfall unmöglich oder unzumutbar sein. Der Normzweck (Ziel der Regelung) kann vielleicht anders besser erreicht werden. Zwischen den verschiedenen möglichen Maßnahmen ist diejenige zu wählen, die rechtmäßig, sachgerecht, zweckmäßig und angemessen ist (Ermessensspielraum). Die so gewählte Maßnahme ist dann angemessen, wenn das verfolgte Ziel gegenüber der Schwere des Eingriffs in die Regel nicht unverhältnismäßig ist.

Ein Abweichen vom Regelfall kann rechtsunwirksam sein aufgrund

- a) von fehlendem Ermessen (kein Abwägen der Interessen) oder
- b) eines Fehlers beim Ermessen (falsches Abwägen).

§ 7 Sonderformen der Arbeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 60

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.¹⁴

²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nacharbeit umfassen.

*Niederschriftserklärung zu § 7 Abs. 1 Satz 1:**

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

* Fußnote 45: »Entspricht Niederschriftserklärung zu § 40 Abs. 1 BT-B.«

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom

¹⁴ Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-B.

Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 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 bzw. Abs. 1.1 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.



Hinweise des Bearbeiters zu § 7 Absatz 6 bis 8

Mehrarbeit beschränkt § 7 Abs. 6 auf Teilzeitbeschäftigte. Sobald diese in einer Kalenderwoche mehr als ihre individuelle wochendurchschnittliche Zeitschuld leisten, handelt es sich genau dabei um Mehrarbeit. Es kommt nicht darauf an, ob diese Arbeitszeit bereits im Plan festgelegt wurde oder ob diese den Plan überraschend ergänzt. § 6 Abs. 5 beschränkt die Anordnung jeder Mehrarbeitsstunde, geplant oder überraschend, auf den Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten (nachvollziehbar dargelegte Alternativlosigkeit für innerbetriebliche Abläufe). Einen finanziellen Ausgleich verschiebt § 8 Abs. 2 auf das Ende des durch die Betriebsparteien vereinbarten Ausgleichszeitraums; die bei Teilzeit anteilige Kürzung (§ 24 Abs. 2) der Zulagen sind da für die Mehrarbeit wieder aufzuschlagen. Neuerdings bietet § 8 Abs. 1.1 eine Alternative.

Überstunden beschränkt § 7 Abs. 7 auf überraschende Ergänzungen der im Plan festgelegten Arbeitszeit. Zusätzlich beschränkt § 6 Abs. 5 die Anordnung von Überstunden auf den Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten (nachvollziehbar dargelegte Alternativlosigkeit für innerbetriebliche Abläufe).

Die Bundesarbeitsrichter:innen haben ihre zunächst entwickelte Rechtsprechung korrigiert (BAG, Urteil 15.10.2021 – 6 AZR 253/19, Überstunden in Schicht und Wechselschichtarbeit / Teilzeit). Im Ergebnis: § 7 Absatz 8 c verstößt gegen das Gebot der Normenklarheit und bleibt deshalb unwirksam. Am Ende des durch die Betriebsparteien vereinbarten Ausgleichszeitraums (§ 6 Abs. 2) muss sich die verplante Zeitschuld mit den Festlegungen im Plan tatsächlich ausgleichen (Saldo ist Null).

Dem Arbeitgeber fehlt nun im Tarifvertrag jede Grundlage, zusätzlich angebliche Überstunden einzuplanen.

Die Einschränkungen in § 7 Abs. 8 a und b gelten nicht für alle übrigen Gleitzeitregelungen (siehe den Hinweis auf Seite 36).

§ 7.1¹⁵ Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

(1) ¹[nicht besetzt]¹⁶ ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) ¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen

¹⁵ Entspricht § 45 BT-B.

¹⁶ Identisch mit § 7 Abs. 3.

werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt (§ 38 Abs. 3) und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

³Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ⁴Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

(6) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.

(7) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeits-

leistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(10) ¹Für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. d¹⁷ gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind.

²Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

(11) Für die Ärztinnen und die Ärzte in Einrichtungen nach Absatz 10 gelten die Absätze 1 bis 9 ohne Einschränkungen.

¹⁷ Entspricht § 40 Abs. 1 Buchst. d BT-B.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

(1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die 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 6.00 Uhr | 35 v. H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13.00 bis 21.00 Uhr,
soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht-
oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H., |
| für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1 für Arbeit
an Samstagen von 13.00 bis 21.00 Uhr – auch im
Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit | 20 v. H. ¹⁸ |

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.

¹⁸ Entspricht § 49a Abs. 1 BT-B.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

(1.1) ¹Zugunsten der Beschäftigten können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung erhöht werden. ²Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. ³Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist zu beachten.

*Fußnote 20a: Entspricht § 50 Absatz 3 BTK.



Hinweis des Bearbeiters

Meist fehlen Anordnungen von ergänzenden Arbeitsstunden die erforderlichen vorausgehende Abwägungen, die Mitbestimmung; sie kämen zudem unzumutbar kurzfristig. Die »freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster« Stunden versteht sich als eine Alternative. *Freiwillig* meint: durch die Kolleg*innen widerruflich. *Zusätzlich* meint: Der festgelegte Plan wird nicht geändert, sondern ergänzt. *Betrieblich veranlasst* meint: Die Bitte geht von der Betriebsleitung aus; es reicht wohl auch deren Wissen und Wollen. Das zusätzliche Entgelt geht in den tagesgleichen Aufschlagsatz (§ 21) ein, ebenso in das Gesamtvolumen für LOB (§ 18).

(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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft 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. ⁵Wird 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. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In 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.

Niederschriftserklärung 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.«

(4) [nicht besetzt]¹⁹

(5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 5 Satz 1 eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 5 Satz 2 eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.²⁰

**Hinweis des Bearbeiters zu § 8 Absatz 5**

»Der Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gem. § 8 Absatz 5 Satz 1 TVöD besteht auch dann, wenn die Leistung einer tariflich geforderten Schicht nur deshalb nicht erfolgt, weil der Beschäftigte unter Fortzahlung der Bezüge gem. [§ 21 Satz 1 TVöD](#) von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt ist.« (BAG, Urteil 24.03.2010 – 10 AZR 58/09)

(6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

¹⁹ Ersetzt durch § 46 BT-B.

²⁰ Entspricht § 49a Abs. 2 BT-B.



Hinweis des Bearbeiters zu § 8

TVöD § 7 beschreibt abschließend zulässige »Sonderformen der Arbeit«, § 8 deren »Ausgleich«. »Freizeitausgleich« erscheint nur bei Feiertagsarbeit. In § 10 wird das Arbeitszeitkonto zum regelmäßigen Weg, auf dem Beschäftigte Vergütungsansprüche in Freizeit wandeln. »Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersetzungsbefugnis vereinbart ist.« (BAG, Urteil 18.09.2001 – 9 AZR 307/00).

Zu § 8 Abs. 1 a (Zeitzuschlag für Überstunden 30 v.H.)

Den Entgeltgruppen 1 bis 9b ordnet der Tarifvertrag zu:

EG	<u>Pflege (§ 15 Abs 2.1)</u>	<u>SuE (§ 15 Abs 2.1)</u>
9b	P 11	S 11b bis S 13
9a	P 9, P 10	S 9 bis S 11a
8	P 8	S 6 bis S 8b
7	P 7	–
6	–	S 5
5	–	S 4
4	P 6	S 3
3	P 5	–
2Ü	–	–
2	–	S 2

Für Teilzeitbeschäftigte kommen ihre monatlichen Zulagen anteilig hinzu –

Wechselschichtzulage (§ 8 Absatz 5):	0,93 € je zusätzliche Stunde,
Schichtzulage (§ 8 Absatz 6):	0,24 € je zusätzliche Stunde
und aus der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2	
Geriatriczulage:	0,28 € je zusätzliche Stunde
»Gelähmtenzulage«:	0,28 € je zusätzliche Stunde
und Abschnitt XIV Protokollerklärungen Nr. 1	
Große Heimzulage	0,37 € je zusätzliche Stunde
Kleine Heimzulage	0,18 € je zusätzliche Stunde.

Denn aufgrund rechtlicher Bedenken im Blick auf die EuGH-Rechtsprechung beschloss die Geschäftsführerkonferenz der VKA vom 25.–27.03.2007:

»Es besteht Einigkeit, dass im Fall der Abgeltung in Geld bei Mehrarbeitsstunden, auch soweit sie über die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und es sich nicht um Überstunden handelt, entsprechend § 24 Absatz 3 TVöD nicht nur das Tabellenentgelt, sondern auch die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in die Abgeltung anteilig einzubeziehen sind.«

§ 8.1²¹ Bereitschaftsdienstentgelt

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

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

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

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

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.

²¹ Entspricht § 46 BT-B.

(3) ¹Für die Beschäftigten gemäß § 7.1 Abs. 10²² wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet die/der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) ¹Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage G²³. ²Die Beträge der Anlage G verändern sich ab dem 1. März 2012 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. ³Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

(5) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Entgelts nach Absatz 4. ²Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(6) An Beschäftigte wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder die / der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt.

22 Entspricht § 45 Abs. 10 BT-B.

23 Entspricht Anlage G zu § 46 BT-B.



Hinweis des Bearbeiters zu § 8.1 Absatz 6

Entgeltanteile, die derart zu Ansprüchen auf Freizeitausgleich faktorisiert wurden, gehen dennoch in die Bemessung der Jahressonderzahlung (§ 20) und der Entgeltfortzahlung (§ 21) und in das LOB-Gesamtvolumen (§ 18) ein (LAG Niedersachsen, Urteil 14.11.2006 – 12 Sa 773/06).

Der Bereitschaftsdienst darf nicht anstatt sondern nur zusätzlich zur regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit angeordnet werden (BAG Urteil 17.01.2019 – 6 AZR 17/18). Faktorisierung meint: Die Beschäftigten oder ihre Interessenvertretung verwandeln Bereitschaftsdienstvergütung in einen Anspruch auf Freizeitausgleich. Freizeitausgleich stellt von zuvor im Plan festgelegter Arbeitszeit frei. Er wird dazu ebenfalls im Plan »vorgesehen«.

Tipp: Eine Betriebs-/Dienstvereinbarung kann diesen unliebsamen Tausch auf den Weg über das Arbeitszeitkontos (§ 10) beschränken. Über das verfügen die Beschäftigten selbst.

Andernfalls ist die erforderliche Zustimmung der Beschäftigten zum Freizeitausgleich an keine Form gebunden. Die Beschäftigten müssen dazu nicht etwa ausdrücklich zustimmen. Es reicht schon ihre widerspruchs und vorbehaltlose Inanspruchnahme von zusätzlich gewährter Freizeit (BAG, Urteil 19.11.2009 – 6 AZR 624/08).

Tipp: Sag ausdrücklich »Nein!« und verdiene mehr.

Anlage G Bereitschaftsdienstentgelt

I. Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten (ausgenommen Beschäftigte nach nachfolgender Ziff. III)

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig bis 29. Februar 2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2024 (in Euro)
15	36,80	41,03
14	33,96	37,87
13	31,14	34,72
12	30,53	34,04
11	30,13	33,59
10	27,35	30,50
9c	24,00	26,76
9b	23,43	26,12
9a	22,83	25,46
8	21,79	24,30
7	20,98	23,39
6	20,26	22,59
5	19,01	21,20
4	18,41	20,53
3	17,88	19,94
2	17,34	19,33
1	14,00	15,61

II. Anlage E

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig bis 29. Februar 2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2024 (in Euro)
P 16	32,80	36,57
P 15	30,38	33,87
P 14	28,64	31,93
P 13	26,94	30,04
P 12	25,64	28,59
P 11	24,95	27,82
P 10	23,68	26,40
P 9	23,16	25,82
P 8	22,69	25,30
P 7	21,84	24,35
P 6	19,97	22,27
P 5	18,40	20,52

III. Beschäftigte, die nach dem Teil A Abschnitt I Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert oder nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA den Entgeltgruppen der sind Anlage A zum TVöD zugeordnet

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig bis 29. Februar 2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2024 (in Euro)
9a	23,40	26,09
8	22,56	25,15
7	21,55	24,03
6	20,72	23,10
5	19,81	22,09
4	18,90	21,07
3	18,15	20,24
2Ü	17,40	19,40
2	16,93	18,88

§ 9 Bereitschaftszeiten

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach [§ 6 Abs. 1](#) nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

(2) ¹Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

²[§ 6 Abs. 9](#) gilt entsprechend. ³Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des [§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG](#).

(3) [nicht besetzt]

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.



Hinweis des Bearbeiters zu § 9

Die »Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister« sowie die »Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen« regelt der TVöD-V im Anhang zu § 9.

§ 10 Arbeitszeitkonto

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf [Seite 60](#)

(1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor ([§ 6 Abs. 6](#)) oder eine Rahmenzeit ([§ 6 Abs. 7](#)) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach [§ 6 Abs. 2](#) festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach [§ 8 Abs. 1 Satz 5](#) und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach [§ 8 Abs. 1 Satz 4](#) gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

(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 sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10:*

¹Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 10 TVöD gleichzusetzen. ²Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 TVöD durch Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

* Fußnote 49: »Entspricht Niederschriftserklärung zu §§ 6 bis 10 AT i.V.m. §§ 45 bis 50 BT-B.«



Hinweis des Bearbeiters zu § 10

»Kann«-Regelungen räumen ausdrücklich weitere Gestaltungsmöglichkeiten ein.

- Der Arbeitgeber kann einzelnen Beschäftigten freiwillige Leistungen gewähren. Diesen kann dabei aus billigem Ermessen (GewO § 106, BGB § 315) ein Rechtsanspruch zustehen. Ein solcher Rechtsanspruch kann zudem im Rahmen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes entstehen (Beispiel: Wenn ein Arbeitgeber Beschäftigten eine Zulage gewährt, kann diese bei Erfüllung der Voraussetzungen allen vergleichbaren anderen zustehen).

- Der Tarifvertrag öffnet auch den beiden Betriebsparteien in einigen nicht abschließenden Regeln Freiräume. Sie müssen diese Initiativrechte nicht ergreifen, können es aber. So kann der Betriebsrat - nach Scheitern der Verhandlungen - die Bestellung einer Einigungsstelle zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten erzwingen (LAG Düsseldorf, 06.05.2013 – 7 TaBV 5/13).

Der Übertrag von Saldenständen am Ende eines Ausgleichszeitraumes auf die Zukunft ist einzig über TVöD § 10 Absatz 3 Satz 1 und 3 tarifkonform. Da setzt der TVöD eine Entscheidung / Erklärung der/des Beschäftigten voraus.

Auf das Arbeitszeitkonto verweisen im TVöD-B

- § 6.1 Absatz 1 Satz 3 (Freigabe des Anspruchs auf Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit zur Buchung),
- § 8 Absatz 1 Satz 4 (Freigabe von Zeitzuschlägen zur Buchung),
- § 8 Absatz 1 Satz 5 (Freigabe von Vergütung und Zuschlägen zur Buchung),
- § 8 Absatz 3 Satz 6 (möglicher Ausgleich von Inanspruchnahmen in Rufbereitschaften),
- § 8.1 Absatz 6 (mögliche Faktorisierung von Vergütung für Bereitschaftsdienst).

Ob und wie Arbeitszeitkonten gemäß TVöD / TV-L § 10 eingerichtet werden, entscheidet im Streitfall die Einigungsstelle (LAG Düsseldorf, Beschluss 06.05.2013 – 7 TaBV 5/13; LAG Hamm Beschluss 04.07.2017 – 7 TaBV 47/17; BAG, Beschluss 09.11.2010 – 1 ABR 75/09).

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.



Hinweis des Bearbeiters zu § 11 Absätze 1 und 3

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12	Eingruppierung	64
§ 12.1	[aufgehoben]	66
§ 12.2	[aufgehoben]	66
§ 12.3	[aufgehoben]	66
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	67
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	68
§ 15	Tabellenentgelt	69
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	83
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	88
§ 18	Leistungsentgelt	93
§ 18a	Alternatives Entgeltanreiz-System	100
§ 19	Erschwerniszuschläge	101
§ 20	Jahressonderzahlung	102
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	106
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	108
§ 23	Besondere Zahlungen	111
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	113
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	115

§ 12 Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Arbeitsvorgänge 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine 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.


Hinweis des Bearbeiters zu § 12 Absatz 3

Die Verpflichtung aus § 12 Absatz 3 ergänzt hier das Nachweisgesetz (NachwG). Es schreibt in § 2 *Nachweispflichten* vor:

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: [...]

5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit [...].

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Angabe, welche Tätigkeit im Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe zugewiesen worden ist. Eine nur allgemeine Umschreibung reicht nicht aus. Hierzu ist eine zumindest stichpunktartige Angabe des Tätigkeitsinhalts erforderlich. (LAG Sachsen-Anhalt, Urteil 28.04.2009 - 9 Sa 425/08)

§ 12.1 [aufgehoben]

§ 12.2 [aufgehoben]

§ 12.3 [aufgehoben]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

(2) ¹Ist 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. ²Bei 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, 13:

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.

Niederschriftserklärungen 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.*

(2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.²⁴

²⁴ Entspricht redaktionell angepasst § 14 Abs. 3 TVöD.

§ 15 Tabellenentgelt

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

(2) ¹Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A. ²Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage C. ³Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage E. ⁴Ärztinnen und Ärzte erhalten abweichend von Satz 1 Entgelt nach der Anlage D.

(2.1) ¹Bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 entspricht, soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird,

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

²Bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 entspricht, soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird,

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

(2.2) ¹Abweichend von § 15 Abs. 2 erhalten Ärztinnen und Ärzte in der Entgeltgruppe 15 folgende gesonderte Tabellenwerte:

	gültig bis 29. Februar 2024	gültig ab 1. März 2024
Stufe 4	6.201,85	6.753,95
Stufe 6	7.242,50	7.851,84

²Bei allgemeinen Entgeltanpassungen verändern sich diese Tabellenwerte um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die Tabellenwerte der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 15.

(2.2a) Ärztinnen und Ärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 von monatlich 494,22 Euro und ab 1. März 2024 von monatlich 551,06 Euro.

(2.2b) Ärztinnen und Ärzte, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs einen selbständigen Funktionsbereich mit mindestens zehn Beschäftigten leiten, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 von monatlich 353,95 Euro und ab 1. März 2024 von monatlich 394,65 Euro.

(2.2c) Ärztinnen und Ärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 von monatlich 353,95 Euro und ab 1. März 2024 von monatlich 394,65 Euro.

(2.2d) ¹Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2.2a bis 2.2c sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. ²Sind die Voraussetzungen für mehr als eine Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. ³Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt.

(2.2e) Die Absätze 2.2a bis 2.2d finden auf Zahnärztinnen/Zahnärzte, Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte keine Anwendung.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 2.2 bis 2.2e:

1. ¹Ständige Vertreterinnen/Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. ²Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.

2. Ist der Anspruch auf Zahlung der Funktionszulage nach den Absätzen 2.2a bis 2.2d von der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte abhängig, gilt folgendes:

a) Für den Anspruch auf Zahlung der Funktionszulage nach den Absätzen 2.2a bis 2.2d ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

b) Bei der Zahl der unterstellten Ärztinnen/Ärzte zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte mit, die in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu demselben Arbeitgeber (Dienstherrn) stehen oder im Krankenhaus von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber (Dienstherrn) zur Krankenversorgung eingesetzt werden.

c) Teilbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

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

(2.3a) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25,00 Euro.

²Bei Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt die Zulage monatlich 35,00 Euro. ³§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.

(2.3b) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab 1. März 2022 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120,00 Euro.

²Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. März 2024 auf monatlich 133,80 Euro. ³Ab dem 1. Januar 2025 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. ⁴§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.

(2.4) ¹Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. ²Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fall-

gruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.²⁵

** Fußnote 25: Entspricht § 52 Abs. 6 BT-B.*

(3) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

Anlage A**Tabelle TVöD-B**

gültig bis 29. Februar 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1	–	2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Anlage A**Tabelle TVöD-B**

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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 C**Tabelle TVöD-B Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

gültig bis 29. Februar 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Anlage C

Tabelle TVöD-B Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,90

Anlage C

Tabelle TVöD-B Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

gültig ab 1. Oktober 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

TVÜ-VKA Abschnitt IVa Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (in der Fassung des Änderungsstarifvertrags Nr. 20 vom 22. April 2023)

§ 28a Absatz 8:

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 29. Februar 2024 in Höhe von 81,34 Euro monatlich und

- ab 1. März 2024 in Höhe von 90,69 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 [...]

- bis zum 29. Februar 2024 in Höhe von 92,93 Euro monatlich und

- ab 1. März 2024 in Höhe von 103,62 Euro monatlich.

Der TVÜ-VKA enthält in § 28a Absatz 8 zudem erhöhte Werte für die S 13Ü, Absatz 9 Werte der S 16 Ü.

Die Eingruppierung beschreibt der TVöD-B in der Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) Teil B XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.

Anlage D**Tabelle TVöD / VKA Ärztinnen und Ärzte**

gültig bis 29. Februar 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	–	–	5.738,77	6.201,85	6.792,69	7.242,50
14	4.542,98	4.851,9	–	–	–	–

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	–	–	6.265,40	6.753,95	7.377,29	7.851,84
14	5.003,84	5.329,75	–	–	–	–

Anlage E**Tabelle TVöD-B****Beschäftigte in der Pflege**

gültig bis 29. Februar 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

Anlage E**Tabelle TVöD-B****Beschäftigte in der Pflege**

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

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

(2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 2 Satz 2:

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

(2.1) ¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt 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 vier (ab 1. Oktober 2024: drei) Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Be-

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; Satz 4 bleibt unberührt.²⁵

Protokollerklärung zu Absatz 2.1:

¹Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPÖD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. ²Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(2.2) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(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.

Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 2a:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 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.

²⁵ Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Sätze 1 bis 5 BT-B.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

[wird aufgehoben zum 1. Oktober 2024:]

(3.1) Die Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 erreichen abweichend von Absatz 3 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 drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.²⁶

(3.2) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 3 in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

Protokollerklärung zu Absatz 3.2:

Absatz 3.2 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

²⁶ Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Satz 6 BT-B.

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

(3.3) ¹Für Ärztinnen und Ärzte gelten abweichend von § 16 Abs. 3 folgende besondere Stufenzuordnungen:

a) in Entgeltgruppe 14:

Stufe 1: Ärztinnen und Ärzte ohne Berufserfahrung,

Stufe 2: Ärztinnen und Ärzte nach einjähriger Berufserfahrung;

b) in Entgeltgruppe 15:

Stufe 3: Fachärztinnen und Fachärzte,

Stufe 4: Fachärztinnen und Fachärzte nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit,

Stufe 5: Fachärztinnen und Fachärzte nach neunjähriger entsprechender Tätigkeit.

Stufe 6: Fachärztinnen und Fachärzte nach dreizehnjähriger entsprechender Tätigkeit.

²§§ 16 und 17 bleiben im Übrigen unberührt.

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

[wird aufgehoben zum 1. Oktober 2024:]

(4.1) ¹Abweichend von Abs. 2.1 Satz 1 ist bei Beschäftigten nach § 15 Abs. 2 Satz 2 Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und

b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

²Abweichend von Abs. 3.1 erreichen Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 Satz 2, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in der Ent-

geltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.²⁷



Hinweis des Bearbeiters

TVÜ-VKA § 6 (Stufenzuordnung der Angestellten) Abs. 4

(4) ¹Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [...] ⁴Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die Erhöhungsschritte der vergangenen Jahre:

Jahr	Steigerung	Beispiel
2005	–	1,00 €
2008	50 € plus 3,10 %	1,05 €
2009	2,80 %	1,08 €
2010	1,20 %	1,09 €
1/2011	0,60 %	1,10 €
8/2011	0,50 %	1,10 €
2012	3,50 %	1,14 €
1/2013	1,40 %	1,16 €
8/2013	1,40 %	1,18 €
3/2014	3,00 %	1,21 €
3/2015	2,40 %	1,24 €
3/2016	2,40 %	1,27 €
2/2017	2,35 %	1,30 €
3/2018	3,19 %	1,34 €
4/2019	3,09 %	1,38 €
3/2020	1,06 %	1,40 €
4/2021	1,40 %	1,41 €
4/2022	1,80 %	1,44 €
3/2024	200 € plus 5,50 %	1,66 €

²⁷ Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 Sätze 7 und 8 BT-B.

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A (VKA) werden die Beschäftigten im Bereich der VKA der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Die/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) ¹Bei 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. ²Wird 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. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Die/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.

(4a.1) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b bis 29. Februar 2024 weniger als 65,46 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder

Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. ⁶§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.²⁸

Protokollerklärung zu Absatz 4a.1 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(4a.2) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage E werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Die/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. ⁵§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.²⁹

Protokollerklärung zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1 und 4a.2:

¹Ist 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. ²Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 4a.2 bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a.1 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 oder 4a.2 bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a.1 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.

²⁸ Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 4 Sätze 2 und 3 BT-B.

²⁹ Entspricht § 50 BT-B.

(4.1) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach § 16, § 17 Abs. 4, 4a, 4a.1 und 4a.2, ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. ⁴Im Übrigen bleibt § 17 unberührt. ⁵Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.



Hinweis des Bearbeiters

Das Mitbestimmungsrecht lebt dann auf, wenn ein Arbeitgeber mehreren ähnlich eingesetzten Beschäftigten (Gruppe) einzeln eine derartige Vorweggewährung anbietet. Die Interessenvertretung bestimmt mit, wer wie viel von diesem Gesamtangebot bekommt.

§ 18 Leistungsentgelt

- (1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. ²Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 18 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.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

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

Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v. H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.

2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

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

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

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 5 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. 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.

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 5 Satz 3:

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

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

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z. B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, – der Dienstleistungsqualität, – der Kunden-/Bürgerorientierung),
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung 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. ¹Zwischen 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.
²Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

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

Niederschriftserklärung zu § 18 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.*

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Niederschriftserklärung zu § 18 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.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminde- rungen 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. [nicht besetzt]
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 18:

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

§ 18a Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) ¹Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 (VKA) Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 (VKA) 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. ²Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 (VKA) 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. Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. 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) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies 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) ¹Die 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. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

(5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. ²[nicht besetzt].

§ 20 Jahressonderzahlung

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

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem Kalenderjahr 2022	84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.



Hinweis des Bearbeiters zu § 20 Absatz 2

Beim gezahlten monatlichen Entgelt handelt es sich um das zu zahlende Entgelt trotz denkbarer Irrtümer. Es ist auch nicht sachgerecht, die Höhe der Jahressonderzahlung von der Dauer der Umsetzung einer Tarifvertragsänderung abhängig zu machen. (BAG, Urteil 16.11.2011 – 10 AZR 549/10)

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

(2.1) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt Abs. 2 Satz 1 in folgender Fassung:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8 bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8 ab dem Kalenderjahr 2022	84,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16	70,48 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2.1:

Die Protokollerklärung zu Absatz 2 gilt entsprechend.

(2.2) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesenen Prozentsatz Anwendung.³⁰

(3) [aufgehoben]

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach 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.

Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c
Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

³⁰ Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 4 BT-B.

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 20 Absatz 2

Den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 9a bis 12 ordnet der Tarifvertrag zu:

EG	<u>Pflege (§ 15 Abs. 2.1)</u>	<u>SuE (§ 15 Abs. 2.1)</u>
12	P 16	S 18
11	P 14, P 15	S 17
10	P 13	S 15, S 16
9c	P 12	S 14
9b	P 11	S 11b bis S 13
9a	P 9, P 10	S 9 bis S 11a
8	P 8	S 6 bis S 8b
7	P 7	
6		S 5
5		S 4
4	P 6	S 3
3	P 5	
2Ü		
2		S 2

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

- ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
- ¹Liegt 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.

²Dazu 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.



Hinweis des Bearbeiters zu § 21 Satz 2

Nicht nur die Tage mit Entgeltfortzahlung in den drei vorausgehenden Kalendermonaten bleiben bei der Bemessung unberücksichtigt. Die Summe der Entgeltbestandteile (Zähler, Divident) ist zu teilen durch die Zahl (Nenner, Divisor) der Tage, in denen diese Summe erarbeitet wurde. Andernfalls würde der Durchschnittswert arithmetisch verfälscht. Bei der Berechnung des nach § 21 Satz 2 TVöD zu bestimmenden Durchschnittswerts der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bleiben nicht nur die für frühere Ausfalltage gezahlten Durchschnittsbeträge, sondern auch die Ausfalltage selbst unberücksichtigt. (BAG, Urteil 01.09.2010 – 5 AZR 557/09).

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach [§ 21](#). ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von [§ 9 EFZG](#).

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des [§ 21](#) (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. ³Für 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. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend [§ 24 Abs. 2](#) zeitanteilig umzurechnen.

(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit ([§ 34 Abs. 3](#)) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr

als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.



Hinweis des Bearbeiters zu § 22 Absatz 3

Zur »Beschäftigungszeit« siehe den Hinweis zu [§ 34 Absatz 3](#).

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Innerhalb 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. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlichrechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der 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.



Hinweis des Bearbeiters zu § 22

Beschäftigte, die als Angestellte seit dem 30.06.1994 in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis stehen, haben ihren Anspruch auf einen deutlich höheren Krankengeldzuschuss behalten:

BAT § 71

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, [...]

TVÜ-VKA § 13

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) ¹Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 22 Absatz 2 TVöD für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. ²Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrallengeldes, 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 Absatz 1 erfassten Beschäftigten unberührt. Änderungen von Beihilfenvorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

§ 23 Besondere Zahlungen

(1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.



Hinweis des Bearbeiters zu § 23 Absatz 2

Zur »Beschäftigungszeit« siehe den Hinweis zu § 34 Absatz 3.

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbe-

monats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. ⁴Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(4) ¹Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen. ²Für Arbeitgeber, die öffentlichem Haushaltsrecht unterliegen, finden, wenn diese nicht nach eigenen Grundsätzen verfahren, die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung.³¹

31 Entspricht § 54 BT-B.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt 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. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines

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

(4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

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

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub	117
§ 27 Zusatzurlaub	120
§ 28 Sonderurlaub	123
§ 29 Arbeitsbefreiung	124

§ 26 Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt 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. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁶Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. ⁷Die Sonderregelungen für Lehrkräfte bleiben unberührt.³²

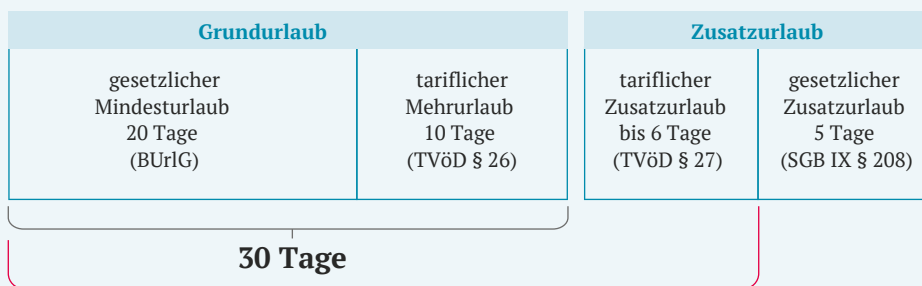
Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 26 Absatz 1 Satz 4

Urlaubsansprüche bei Verteilung der Arbeitstage auf 5 Tage im Wochendurchschnitt

Grundurlaub		Zusatzurlaub	
gesetzlicher Mindesturlaub 20 Tage (BUrlG)	tariflicher Mehrurlaub 10 Tage (TVöD § 26)	tariflicher Zusatzurlaub bis 6 Tage (TVöD § 27)	gesetzlicher Zusatzurlaub 5 Tage (SGB IX § 208)
			

Kappungsregeln in § 27 (4)
erläutert in schichtplanfibel.de/tvoed/zusatzurlaub.xls

...

³² Sätze 7 und 8 entsprechen § 52 BT-B.

Zunächst ist zu prüfen, dass kein Grund für die Kappung vorliegt. Dies trifft regelmäßig zu.

Anschließend sind Grundurlaub, tariflicher Zusatzurlaub und gesetzlicher Zusatzurlaub jeweils einzeln entsprechend der tatsächlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Tage/Woche) umzurechnen.

»Die Regelung in § 26 Absatz 1 Satz 4 TVöD 2010, derzufolge sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche entsprechend erhöht oder vermindert, ist wegen Verstoßes gegen § 4 Absatz 1 TzBfG gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstage mindert. [...] Es fehlt im Wortlaut des Tarifvertrags eine Beschränkung auf solche Urlaubsansprüche, die erst nach der veränderten Verteilung der Arbeitszeit neu entstehen.«

(BAG, Urteil 10.02.2015 – 9 AZR 53/14)

»Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$\frac{\text{Urlaubstage} \times \text{Arbeitstage bei abweichender Verteilung}}{\text{Arbeitstage in der Fünf-Tage-Woche}}$$

In diese Formel sind folgende Werte einzusetzen:

Als Dividend: Die »nominell« im Tarifvertrag festgelegte Anzahl von 30 Urlaubstagen. Diese sind mit der vom Kläger im Schichtsystem zu leistenden Anzahl von 294 Arbeitstagen zu multiplizieren. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte der Kläger nach den Schichtplänen jährlich 147 Arbeitsschichten zu leisten. Das sind bei den kalendertagübergreifenden Schichten 294 Arbeitstage im Jahr.«

(Aus der Urteilsbegründung BAG, 15.03.2011 – 9 AZR 799/09, Randnr 26 bis 28.)



Hinweis des Bearbeiters zu § 26 Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2. »Urlaub kann nur für solche Tage erteilt werden, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung seiner Arbeitszeit eigentlich hätte arbeiten müssen. [...] Denn Urlaubsgewährung ist die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten künftigen Zeitraum.«

(BAG, 15.03.2011 – 9 AZR 799/09, Randnr. 22)

- (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.



Hinweis des Bearbeiters zu §§ 26 und 27 TVöD-K

(BAG Urteil 31.01.2023 – 9 AZR 107/20 zu den Mitwirkungsspflichten des Arbeitgebers)

– [Rn. 19: Mitwirkungsobliegenheit] Der Arbeitgeber muss die/den Beschäftigten spätestens eine Woche nach Entstehen des Urlaubsanspruchs über diesen informieren, ihn zur Beantragung auffordern und hinweisen, dass der Anspruch andernfalls zum Jahresende untergeht. Merke: Spätestens am 8. Januar.

– [Rn. 21 bis 23 : gesetzlicher Mindesturlaub, tariflicher Mehrurlaub] »Diese Grundsätze gelten im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch für den tariflichen Mehrurlaub. Insoweit haben die Tarifvertragsparteien des TVöD den tariflichen Mehrurlaub nicht abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt. Abweichungen bestehen lediglich hinsichtlich der Dauer des Übertragungszeitraums, nicht jedoch hinsichtlich der Voraussetzungen, unter denen das Fristenregime aktiviert wird. [...] Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen.«

Merke: Die einzelnen Zusatzurlaubstage entstehen unterjährig. Der Arbeitgeber muss also jeweils bis spätestens eine Woche nach deren Entstehen seine Mitwirkungsobliegenheit erfüllen. Andernfalls kann eine – vom Anspruch überraschte – Kollegin am Jahresende von der Übertragung ins Folgejahr ausgehen.

§ 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) [nicht besetzt]

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.



Hinweis des Bearbeiters zu § 27 Absatz 3

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2. »Die Einigungsstelle ist für den Regelungsgegenstand ›Gewährung von Zusatzurlaub bei alternierender ständiger Schicht- und Wechselschichtarbeit‹ nach § 27 Absatz 3 TVöD-K nicht offensichtlich unzuständig.«

(LAG Baden-Württemberg, 20.12.2012 – 1 TaBV 1/12).

(3.1) ¹Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.³³

³³ Entspricht § 53 Satz 1 und 2 BT-B.

(3.2) Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.³⁴

(3.3) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.³⁵

(3.4) ¹Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr fallen. ²Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gelten entsprechend.³⁶

(4) ¹Zusatzurlaub 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. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten.³⁷ ³Bei 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.

³⁴ Entspricht § 53 Abs. 2 BT-B.

³⁵ Entspricht § 53 Abs. 3 BT-B.

³⁶ Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 4 BT-B.

³⁷ Entspricht § 53 Satz 3 BT-B.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1,2 und 3.1:

1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind³⁸. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt.³⁹

38 Redaktionell angepasst.

39 Protokollerklärung Nr. 1 redaktionell angepasst; Protokollerklärung Nr. 2 entspricht Protokollerklärung zu § 53 Abs. 1 BT-B.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 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.

²Eine 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 aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

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

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(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.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30	Befristete Arbeitsverträge	128
§ 31	Führung auf Probe	130
§ 32	Führung auf Zeit	131
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	132
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	134
§ 35	Zeugnis	137

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 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) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt.

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

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 30 Absatz 3 Satz 1

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu § 6.1 Absatz 3 Satz 2.

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

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

Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 30 Absatz 5

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund endet die Probezeit nach sechs Wochen (§ 30 Absatz 4). Danach ist nicht auf die geplante, sondern auf die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen.

Ist diese Probezeit beendet, so ist im Rahmen einer gesamten Vertragsdauer von 12 Monaten eine Kündigung erst möglich, wenn sechs Monate überschritten sind.

Nach dem Wortlaut von § 30 Abs. 5 existiert keine Kündigungsfrist, mithin keine Kündigungsmöglichkeit vom Ende der Probezeit bis das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauert. Insoweit besteht eine Regelungslücke.

(Beppler, Böhle, Mehrkamp, Stöhr: TVöD Loseblattsammlung, § 30 Rnr. 63a, Beck-Verlag, April 2013)

Diese Lücke kann nicht durch Auslegung geschlossen werden. Denn TzBfG § 15 Absatz 3 regelt: »Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.«

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

§ 31 Führung auf Probe

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

§ 32 Führung auf Zeit

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

- 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.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 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 bis 3. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- 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) ¹Das 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. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Das 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. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; 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 seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden

könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der/die Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

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

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

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

Hinweis des Bearbeiters zu § 34 Absatz 3 (Beschäftigungszeit)**TVÜ-VKA § 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.

Die Anrechnung (Privilegierung) von Vorzeiten beim selben Arbeitgeber ist trotz Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU zulässig (BAG Urteil 23.02.2017–6 AZR 843/15).

Doch die Nichtanrechnung von Vor-Beschäftigungszeiten bei Arbeitgebern, die nicht zum ›öffentlichen Dienst‹ in den deutschen Kommunen, Ländern oder beim Bund gerechnet werden, verstößt wohl gegen das Gebot in der europäischen Union auf Freizügigkeit. Artikel 45 AEUV und 7 Absatz 1 der Verordnung Nr. 492/2011 sind dahin auszulegen, »dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die von den Dienstnehmer/-innen einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden.«

(EuGH, Urteil C-514/12 – 05.12.2013).

Siehe hierzu auch [§ 22 Abs. 3](#) (Krankengeldzuschuss), [§ 23 Absatz 3](#) (Jubiläumszeiten).

...



Hinweis des Bearbeiters § 34

TVöD § 30 (Befristete Arbeitsverträge) regelt in den Absätzen 4 und 5 eigene Fristen. Besonderer Schutz vor und bei Kündigungen im Zuge von Betriebsänderungen findet sich im

- Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987 und
- Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987.

§ 35 Zeugnis

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

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36	Anwendung weiterer Tarifverträge	139
§ 37	Ausschlussfrist	141
§ 38	Begriffsbestimmungen	142
§ 38a	Übergangsvorschriften	144
§ 39	Inkrafttreten	145

§ 36 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) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,
 - f) [nicht besetzt],
 - g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003.
 - h) [nicht besetzt].

- (2) [unbesetzt]



Hinweis des Bearbeiters zu § 36

Weiter sind zu beachten:

- Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA): für am 30. September zum 1. Oktober 2005 oder später übergeleitete Beschäftigungsverhältnisse
- Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI)
- Tarifvertrag Soziale Dienste – Bereich: Altenpflege und Altenhilfe
- Durchgeschriebene Fassung Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG (TVAöD-BBiG)
- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege)
- Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)
- Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K); siehe [TVöD § 25](#).

Einige dieser Tarifverträge sind bereits digital zugänglich im Mitgliedernetz von ver.di unter

- mitgliedernetz.verdi.de/informativ/tarif/tarifvertraege
- oder bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
- vka.de/tarifvertraege-und-richtlinien/tarifvertraege

§ 37 Ausschlussfrist

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

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



Hinweis des Bearbeiters zu § 37 Absatz 1

Vergütungsansprüche werden am Zahltag fällig. TVöD § 24 bestimmt diese Zahltage in Absatz 1 Satz 2 und 3. Eine Geltendmachung setzt voraus, dass der Anspruch fällig ist, deutlich bezeichnet und damit auch die Höhe des Anspruchs konkret benannt sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird. Falls der Arbeitgeber für die Verzögerung verantwortlich ist, gerät er so ohne Mahnung in Verzug (BGB § 288 Absatz 2).

Mit der Änderung von BGB § 309 Nr. 13 reicht seit dem 01.10.2016 für die wirksame Geltendmachung eine Email oder etwa ein Fax: »Zur Wahrung der durch Rechtsgeschäft bestimmten schriftlichen Form genügt, soweit nicht ein anderer Wille anzunehmen ist, die telekommunikative Übermittlung [...]«, (BGB § 127 Absatz 2).

Vielleicht muss später gerichtsfest bewiesen werden, dass Ansprüche so fristgerecht geltend gemacht wurden. Kann deren elektronische Zustellung durch einen Zeugen belegt werden? Auf die sichere Seite kommt hier, wer die Geltendmachung im Personalbüro abgibt und sich dabei auf einer Kopie den Eingang quittieren lässt. Oder wer im Schriftverkehr erfolgreich auf eine Empfangsbestätigung bestanden hat.

Seit Mitte 2014 winkt zudem für die Mühen der Geltendmachung ein Ausgleich: 40 € Verzugszuschale, begründet in BGB § 288 Absatz 5.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:

- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
- b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

(2) Sofern auf die Begriffe »Betrieb«, »betrieblich« oder »Betriebspartei« Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.

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

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes ([§ 3 Abs. 4](#)) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

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.⁴⁰

(5) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten

⁴⁰ Protokollerklärung zu Absatz 4 redaktionell angepasst.

unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 38a 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) [nicht besetzt]

§ 39 Inkrafttreten

(1) ¹Diese Regelungen treten am 1. August 2006 in Kraft und ersetzen in ihrem Geltungsbereich zu diesem Zeitpunkt die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) in der Fassung vom 7. Februar 2006. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 20 am 1. Januar 2007 in Kraft.⁴¹

(1.1) ¹Bei abgeschlossenen Sanierungs- und Notlagentarifverträgen sowie Tarifverträgen zur Zukunftssicherung und anderweitigen Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung, einschließlich Tarifverträge nach dem TVsA, treten diese Regelungen erst mit Ablauf der zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Tarifvertrages geltenden Laufzeit bzw. im Falle einer Kündigung des jeweiligen Tarifvertrages mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. ²Die Tarifvertragsparteien können durch landesbezirklichen Tarifvertrag ein früheres Inkrafttreten dieser Regelungen ganz oder teilweise vereinbaren.⁴²

41 § 39 Abs. 1 AT .angepasst aufgrund § 4 Abs. 1 Änderngstarifvertrag Nr. 1 zum BT-K.

42 Entspricht § 4 Abs. 2 Änderngstarifvertrag Nr. 1 zum BT-K.

Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 6

Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

(1) Cheffahrerinnen und Cheffahrer sind die persönlichen Fahrer von Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungskräften.⁴³

(2) ¹Abweichend 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). ²Die 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.

⁴³ Absatz 1 redaktionell angepasst.

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

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

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

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

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

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

- (2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.
- (3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.
- (4) Für Beschäftigte, die unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen, gilt § 46 Nr. 2 Abs. 1 BT-V, auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.



Hinweis des Bearbeiters: Weitere Anlagen und Anhänge

Verzeichnis der an der Stelle ihrer Inbezugnahme eingereichten Tarifteile mit Seitenangabe in dieser Ausgabe.

Die Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) mit der EGO-K und EGO-B sowie die Anlage G wird nicht hier, sondern gesondert veröffentlicht bzw. abgedruckt.

Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

Anlage 1	Entgeltordnung (VKA)	
Anlage A	Tabellenentgelt	74
Anlage B	aufgehoben	
Anlage C	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	76
Anlage D	Tabelle TVöD-B Ärztinnen und Ärzte [∞]	80
Anlage E	Tabelle TVöD-B Beschäftigte in der Pflege [∞]	81
Anlage F	aufgehoben	
Anlage G	Bereitschaftsdienstentgelt	55

Legende über die Entsprechungen der TVöD-B-Regelungen zu den jeweiligen Bestimmungen im TVöD-AT bzw. BT-B

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
§ 1 (Geltungsbereich) In Absatz 1 ist § 40 Abs. 1 BT-B redaktionell integriert.	§ 1	§ 40
Neuer § 1 Abs. 4 (Besondere Regelung zum Geltungsbereich TVöD) entspricht § 41 BT-B	–	§ 41
§ 2 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit)	§ 2	–
§ 3 (Allgemeine Arbeitsbedingungen) Neuer Abs. 3.1 (Nebentätigkeit von Ärztinnen und Ärzten)	§ 3 (ist modifiziert)	§ 43
§ 3.1 (Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte)	–	§ 42
§ 3.2 (Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst)	–	§ 53
§ 3.2a (Regenerationstage/ Umwandlungstage)		§ 53a
§ 4 (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)	§ 4	–
§ 5 (Qualifizierung)	§ 5	–
§ 5.1 (Qualifizierung – in besonderen Fällen)	–	§ 44
§ 6 (Regelmäßige Arbeitszeit)	§ 6 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 1
§ 6 Abs. 9.1 entspricht § 56 Abs. 2 BT-B		§ 56 Abs. 2
§ 6.1 (Arbeit an Sonn- und Feiertagen) entspricht § 49 BT-B	–	§ 49

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
§ 7 (Sonderformen der Arbeit) Abs. 1 Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-B	§ 7 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 2
§ 7.1 (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) entspricht § 45 BT-B	–	§ 45
§ 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) Abs. 1 S. 2 Buchst. f, 2 Alt. entspricht § 49a Abs. 1 BT-B Abs. 4 ersetzt durch § 8.1. Abs. 5 entspricht § 49a Abs. 2 BT-B	§ 8 (ist modifiziert)	–
§ 8.1 (Bereitschaftsdienstentgelt)	–	§ 46
§ 9 (Bereitschaftszeiten)	§ 9	–
§ 10 (Arbeitszeitkonto)	§ 10	–
§ 11 (Teilzeitbeschäftigung)	§ 11	–
§ 12 (Eingruppierung)	§ 12	–
§ 12.1 (Ärztinnen und Ärzte) (aufgehoben)	–	§ 51
§ 12.2 (Entgelt der Beschäftigten in der Pflege) (aufgehoben)	–	§ 51a
§ 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) (aufgehoben)	§ 13	–
§ 14 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)	§ 14	–
§ 15 (Tabellenentgelt) Abs. 2.2, 2.2a bis 2.2e entsprechen § 51 Abs.1, 3 bis 7 BT-B.	§ 15 (ist modifiziert)	§ 51 Abs. 1, Abs. 3 bis 7
§ 15 Abs. 2.1 S. 2 entspricht § 51a Abs. 1 BT-B. Abs 2.3a und 2.3b ent- sprechen § 51a Abs. 4 und 5 BT-B	–	§ 51a Abs. 1, 4 und 5

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
§ 15 Abs. 2 S.2 entspr. § 52 Abs. 1 BT-B. Abs. 2.1 S.1 entspr. § 52 Abs. 3 BT-B. Abs. 2.4 entspr. § 52 Abs. 6 BT-B	–	§ 52 Abs. 1, Abs. 6
§ 16 (Stufen der Entgelttabelle) Abs. 3.3 entspr. § 51 Abs. 2 BT-B	§ 16 (ist modifiziert)	§ 51 Abs. 2
§ 16 Abs. 2.2, Abs. 3.2 entsprechen § 51a Abs. 2, Abs. 3.2 BT-B.		§ 51a Abs. 2, Abs. 3
§ 16 Abs. 2.1 entspricht § 52 Abs. 2 S. 1–5 BT-B. Abs. 3.1 entspricht § 52 Abs. 2 S. 6 BT-B. Abs. 4.1 entspricht § 52 Abs. 2 S. 7 und 8.		§ 52 Abs. 2
§ 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen) Abs. 4a.2 entspricht § 50 Abs. 1 BT-B, sowie die Protokollerklärung Nr.1 zu den Abs. 4, 4a, 4a.1 und 4a.2. § 17 Abs. 4.1 entspricht § 50 Abs. 2 BT-B	§ 17 (ist modifiziert)	§ 50
17 Abs. 4a. 1 entspricht § 52 Abs. 4 BT-B. Entsprechende Protokollerklärung Nr. 1 zu Abs. 4, 4a, 4a.1 und 4a.2.		§ 52 Abs. 4
§ 18 (Leistungsentgelt)	§ 18	–
§ 18a (Alternatives Entgeltanreiz-System)	§ 18a	–
§ 19 (Erschwerniszuschläge)	§ 19	–
§ 20 (Jahressonderzahlung) Abs. 2.2 entspricht § 52 Abs. 5 BT-B	§ 20 (ist modifiziert)	§ 52 Abs. 5
§ 20 Abs. 2.1 entspricht § 52a BT-B		§ 52a
§ 21 (Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung)	§ 21	–
§ 22 (Entgelt im Krankheitsfall)	§ 22	–

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
§ 23 (Besondere Zahlungen) Abs. 4 § 56 Abs. 1 BT-B	§ 23 (ist modifiziert)	§ 56 Abs. 1
§ 24 (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)	§ 24	–
§ 25 (Betriebliche Altersversorgung)	§ 25	–
§ 26 (Erholungsurlaub) Abs. 1 S. 6 und 7 entsprechen § 54 BT-B	§ 26 (ist modifiziert)	§ 54
§ 27 (Zusatzurlaub) Abs. 3.1 entspr. § 55 Abs. 1 S. 1 und 2 BT-B Abs. 4 S.2 entspr. § 55 Abs.1 S. 3 BT-B. Abs. 3.2 und 3.3 entsprechen § 55 Abs. 2 und 3 BT-B. Protokollerklärung Nr. 1 redaktionell angepasst. Protokollerklärung Nr. 2 entspricht Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-B.	§ 27 (ist modifiziert)	§ 55
§ 28 (Sonderurlaub)	§ 28	–
§ 29 (Arbeitsbefreiung)	§ 29	–
§ 30 (Befristete Arbeitsverträge)	§ 30	–
§ 31 (Führung auf Probe)	§ 31	–
§ 32 (Führung auf Zeit)	§ 32	–
§ 33 (Beendigung des Arbeits- verhältnisses ohne Kündigung)	§ 33	–
§ 34 (Kündigung des Arbeits- verhältnisses)	§ 34	–
§ 35 (Zeugnis)	§ 35	–
§ 36 (Anwendung weiterer Tarifverträge)	§ 36	–
§ 37 (Ausschlussfrist)	§ 37	–
§ 38 (Begriffsbestimmungen)	§ 38	–

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
§ 38a (Übergangsvorschriften)	§ 38a	–
§ 39 (In-Kraft-Treten) Abs. 1 angepasst aufgrund § 4 Abs. 1 ÄTV Nr. 1 zum BT-K vom 1. August 206. Abs. 1.1 entspricht § 4 Abs. 2 ÄTV Nr. 1 zum BT-K vom 1. August 206.	§ 39 (ist modifiziert)	§ 4 ÄTV Nr. 1 zum BT-K vom 1. August 2006
Anhang zu § 6 (Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern)	Anhang zu § 6	–
Anhang zu § 9 A. (Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister) B. (Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen)	Anhang zu § 9	–
Anhang zu § 16 (Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte)	Anhang zu § 16	–
Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA)	Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA)	–
Anlage A (Tabellenentgelt)	Anlage A	–
Anlage B (aufgehoben)	Anlage B (aufgehoben)	–
Anlage C (Tabellenentgelt Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) entspricht Anlage C zum BT-B.	–	Anlage C
Anhang zu der Anlage A (aufgehoben)	Anhang zu der Anlage A (aufgehoben)	–
Anhang zu der Anlage C (gestrichen)	–	Anhang zu der Anlage C (gestrichen)

TVöD-B	TVöD-AT	BT-B
Anlage D (Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte) entspricht den Werten gemäß § 51 Abs. 1 BT-B	–	§ 51 Abs. 1
Anlage E (Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege) entspricht Anlage E zum BT-B.	–	Anlage E
Anlage F (aufgehoben)	–	Anlage 7 TVÜ-VKA (aufgehoben)
Anlage G entspricht Anlage G zum BT-B.	–	Anlage G

