TVöD-K

Stand 1. August 2023

Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 16 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-K

ab 1. Januar 2023

Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 16 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 Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006 (in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 16 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 Paragrafen 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 Paragrafen. 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.

Inhaltsverzeichnis[1]

		Seite*
Vorbemerkungen		6
Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften		
§ 1	Geltungsbereich	12
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	17
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	18
§ 3.1	Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	20
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	22
§ 5	Qualifizierung	24
§ 5.1	Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte	26
Abschnitt II – Arbeitszeit		
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	28
§ 6.1	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	33
§ 7	Sonderformen der Arbeit	35
§ 7.1	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	38
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	41
§ 8.1	Bereitschaftsdienstentgelt	47
§ 9	Bereitschaftszeiten	52
§ 10	Arbeitszeitkonto	54
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	57

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.

Seite

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

§ 12	Eingruppierung	59
§ 12.1	[aufgehoben]	64
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	64
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	65
§ 15	Tabellenentgelt	66
Anlage A	Tabellenentgelt	69
Anlage C	Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte∞	70
Anlage E	Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege∞	71
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	76
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	81
§ 18	Leistungsentgelt	85
§ 18a	Alternatives Entgeltanreiz-System	92
§ 19	Erschwerniszuschläge	93
§ 20	Jahressonderzahlung	94
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	98
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	100
§ 23	Besondere Zahlungen	103
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	105
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	107

Abschnitt IV – **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 26	Erholungsurlaub	109

Seite

§ 27 Zusatzurlaub 112

§ 28 Sonderurlaub 116

§ 29 Arbeitsbefreiung 117

Abschnitt V – **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 30 Befristete Arbeitsverträge 121

§ 31 Führung auf Probe 123

§ 32 Führung auf Zeit 124

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 125

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 127

§ 35 Zeugnis 130

Abschnitt VI – **Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge 132

§ 37 Ausschlussfrist 134

§ 38 Begriffsbestimmungen 135

§ 38a Übergangsvorschriften 137

§ 39 Inkrafttreten 138

Anhang zu § 6 Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

Anhang zu § 9 A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister,

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

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 Ärztinnen und Ärzte

Anlage D aufgehoben

Anlage E Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege

Anlage F aufgehoben

Anlage G Bereitschaftsdienstentgelt

(Niederschriftserklärungen / eingereiht)

Legende der Entsprechungen TVöD-K (durchgeschriebene Fassung) zu TVöD-AT und BT-K

Redaktioneller Hinweis für die in den Fußnoten verwendeten Abkürzungen:
AT = Allgemeiner Teil TVöD
BT-K = Besonderer Teil Krankenhäuser

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich	12
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	17
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	18
§ 3.1	Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	20
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	22
§ 5	Qualifizierung	24
§ 5.1	Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte	26

§ 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) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,

b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder

c) sonstigen Einrichtungen (z. B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,

beschäftigt sind.[2]

Protokollerklärung zu Absatz 1:
[1]Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z. B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. [2]Von Satz 1 erfasste Einrichtungen können durch landesbezirkliche Anwendungsvereinbarung aus dem Geltungsbereich ausgenommen werden. [3]Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich des BT-K nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. [4]Vom Geltungsbereich des BT-B erfasste Einrichtungen können durch landesbezirkliche Anwendungsvereinbarung in diesen Tarifvertrag einbezogen werden.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 1:*
Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter den TVöD-K.

** Fußnote 59: »Entspricht Niederschriftserklärung zu § 40 Abs. 1 BT-K.*

2 Absatz 1 ersetzt durch redaktionell angepassten § 40 Abs. 1 BT-K; § 1 Abs. 1 AT und § 40 Abs. 2 BT-K 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) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,

m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

n) bis t) [nicht besetzt][3]

(3) [nicht besetzt]

(4) [1]Absatz 2 Buchst. b findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung. [2]Eine abweichende einzelvertragliche Regelung für Oberärztinnen und Oberärzte im Sinne des § 15 Abs. 2.2 und 2.3 ist zulässig.[4]

3 Absatz 2 redaktionell angepasst.
4 Absatz 4 entspricht § 41 BT-K.

Protokollerklärungen zu § 1:

1. Ärztinnen und Ärzte nach diesen Regelungen sind auch Zahnärztinnen und Zahnärzte.

2. [1]Für Ärztinnen und Ärzte, die sich am 1. August 2006 in der Altersteilzeit befinden, verbleibt es bei der Anwendung des TVöD-K in der bis zum 31. Juli 2006 geltenden Fassung. [2]Mit Ärztinnen und Ärzten, die Altersteilzeit vor dem 1. August 2006 vereinbart, diese aber am 1. August 2006 noch nicht begonnen haben, ist auf Verlangen die Aufhebung der Altersteilzeitvereinbarung zu prüfen. [3]Satz 2 gilt entsprechend in den Fällen des Satzes 1,

   a) bei Altersteilzeit im Blockmodell, wenn am 1. August 2006 ein Zeitraum von nicht mehr als einem Drittel der Arbeitsphase,

   b) bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell, wenn am 1. August 2006 ein Zeitraum von nicht mehr als einem Drittel der Altersteilzeit

   zurückgelegt ist.

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 1

Allgemeiner Teil (AT)	Besonderer Teil (BT)	Durchgeschriebene Fassungen
TVöD-AT kommunal	Dienstleistungsbereiche: 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:

> *TVöD. 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 Beschäftigtengruppen 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, gebrechlichen, 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.

- **Sozial- und Erziehungsdienst:** Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) erschließt in »Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)« durch den Spezialitätenverweis in Nr. 1 Satz 5 den Teil B Abschnitt XXIV (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) und seine Rechtsfolgen in TVöD-B § 12.3. Doch die übrigen Arbeitsbedingen regelt im Dienstleistungsbereich Krankenhäuser der TVöD-K: Wochendurchschnittliche Zeitschuld, Zeitzuschläge, leistungsorientierte Bezahlung und so weiter.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

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

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

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

(5) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu

schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

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

§ 3.1[5] Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

(1) [1]Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. [2]Die 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) [1]Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. [2]Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag bis 29. Februar 2024 in Höhe von 28,08 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von 30,59 Euro. [3]Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1 (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) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(3) [1]Die 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.

5 Entspricht § 42 BT-K.

(4) [1]Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes. [2]Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, haben Ärztinnen und Ärzte nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. [3]In allen anderen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. [4]Ärztinnen und Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht; im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:
Der Begriff »Arbeitsort« ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff »Dienstort«.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:
Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:
[1]Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.
[2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

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

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

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

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

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 5 Absatz 8

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

§ 5.1[6] Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte

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

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

(3) [1]Können 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. [2]Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. [3]Absatz 2 bleibt unberührt.

(4) [1]Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. [2]Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. [3]Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

6 Entspricht § 43 BT-K.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 28

§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen 33

§ 7 Sonderformen der Arbeit 35

§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 38

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 41

§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt 47

§ 9 Bereitschaftszeiten 52

§ 10 Arbeitszeitkonto 54

§ 11 Teilzeitbeschäftigung 57

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

a) [nicht besetzt],

b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Januar 2024 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich und ab dem 1. Januar 2025 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.[7]

[1.1]Für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen abweichend von Absatz 1 Buchst. b durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [1.2]Satz 1.1 gilt nicht für Auszubildende, Schülerinnen/Schüler sowie Praktikantinnen/Praktikanten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg; für sie beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.[8] [2][nicht besetzt][9] [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1.1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Ärztinnen und Ärzte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. [2]Absatz 1 Satz 3 findet Anwendung.[10]

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

7 Entspricht § 44 Abs. 1 Satz 1 BT-K.
8 Sätze 1.1 und 1.2 entsprechen § 44 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BT-K.
9 Entspricht § 48 Abs. 1 BT-K.
10 Entspricht § 44 Abs. 2 BT-K.

(2.1) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.[11]

(3) [1]Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.[12]

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3[13]:
Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 6 Absatz 3

Arbeitsstunden fallen dienstplanmäßig iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K aus, wenn nach dem Dienstplan an bestimmten Kalendertagen Freizeit vorgesehen ist. Die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K 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 Protokollerklärung schränkt den Anwendungsbereich von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K 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.

11 Entspricht § 44 Abs. 3 BT-K.
12 Satz 3 modifiziert wegen § 6.1.
13 Protokollerklärung modifiziert wegen § 6.1.

(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.

(4.1) [1]Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann bei Ärztinnen und Ärzten die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. [2]In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. [3]Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.[14]

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

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

(7) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeits-

14 Entspricht § 44 Abs. 4 BT-K.

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

in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen, für die Beschäftigten günstigeren Grundsätzen oder Abmachungen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.[15]

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.

15 Entspricht § 57 Abs. 2 BT-K.

§ 6.1[16] Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

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

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

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.

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

16 Entspricht § 49 BT-K.

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

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 56

(1) [1]Wechselschichtarbeit 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.[17] [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

*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 69: »Entspricht Niederschriftserklärung zu § 48 Abs. 2 BT-K.«*

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

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

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

17 Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-K.

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

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr 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 31).

§ 7.1[18] Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

(1) [1][nicht besetzt][19] [2]Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

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

a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,

b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) [1]Im 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. [2]Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen

18 Entspricht § 45 BTK.
19 Identisch mit § 7 Abs. 3.

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

[3]Abweichend 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. [4]Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

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

a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,

b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III 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) [1]In 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. [2]Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) [1]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.[2]Durch 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) [1]Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, 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, gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. [2]Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 7.1 Absatz 10

Aufgrund § 1 sind die hier angesprochenen Einrichtungen dem Geltungsbereich des TVöD-B zugeordnet. Dieser Absatz ist deshalb ohne tatsächlichen Regelungsgehalt. Infolge eines redaktionellen Versehens oder einer Unsicherheit bei der Abtrennung des Geltungsbereichs des TVöD-B im Jahr 2006 verblieb er im TVöD BT-K § 45 und so auch in der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-K.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

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

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v. H.,
b) für Nachtarbeit	20 v. H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6.00 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.[20]

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf 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. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

20 Entspricht § 50 BT-K.

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:

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

(1.1) [1]Zugunsten 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. [2]Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. [3]Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist zu beachten.[20a]

20a: Entspricht § 50 Absatz 3 BT-K.

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

12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:
Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

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][21]

(5) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.[22]

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

21 Ersetzt durch § 46 BT-K.
22 Entspricht § 50 Abs. 2 BT-K.

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	Pflege (§ 15 Abs 2.1)	SuE (§ 52 (3) TVöD-BTB)
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 –

Zulage TVöD-K § 15 Absatz 2.6:	0,15 € je zusätzliche Stunde
Wechselschichtzulage (TVöD-K § 8 Absatz 5):	0,93 € je zusätzliche Stunde,
Schichtzulage (TVöD-K § 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 zum Beispiel

Intensivpflegezulage:	0,60 € je zusätzliche Stunde
Onkologiezulage:	0,28 € je zusätzliche Stunde
Infektionszulage:	0,28 € je zusätzliche Stunde
Geriatriezulage:	0,28 € je zusätzliche Stunde
»Gelähmtenzulage«:	0,28 € 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.«

§ 8.1[23] Bereitschaftsdienstentgelt

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v. H.	60 v. H.
II	mehr als 25 bis 40 v. H.	75 v. H.
III	mehr als 40 bis 49 v. H.	90 v. H.

(2) [1]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien. [2]Bei Ärztinnen und Ärzten erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) zum Arbeitsvertrag. [3]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(3) Für die Beschäftigten gemäß § 7.1 Abs. 10[24] wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) [1]Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage G[25]. [2]Die 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.

23 Entspricht § 46 BT-K.
24 Entspricht § 45 Abs. 10
25 Entspricht Anlage G zu § 46 Abs. 4 BT-K.

(5) [1]Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage G. [2]Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

(6) [1]Die 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. [2]Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) [1]Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). [2]Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die den Zeitzuschlägen nach Absätzen 5 und 6 1:1 entsprechende Arbeitszeit. [3]Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. [4]Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

(8) [1]An Beschäftigte, die nicht von Absatz 7 erfasst werden, 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. [2]In diesem Fall gilt Absatz 7 entsprechend.

Hinweis des Bearbeiters zu § 8.1 Absatz 8

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 vorbehaltslose Inanspruchnahme von zusätzlich gewährter Freizeit (BAG, Urteil 19.11.2009 – 6 AZR 624/08).

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

(9) [1]Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4, 5 und 6 kann im Falle der Faktorisierung nach § 10 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. [2]Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

a) nach Absatz 1	
aa) in der Stufe I	37 Minuten,
bb) in der Stufe II	46 Minuten
und	
cc) in der Stufe III	55 Minuten,
b) nach Absatz 3	17,5 Minuten,
c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5 jeweils zuzüglich	15 Minuten
und	
d) bei Nachtarbeit nach Absatz 6 jeweils zuzüglich	9 Minuten.

Hinweis des Bearbeiters zu § 8.1 Absatz 9

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

Anlage G zu § 46 Abs. 4 BT-K
I. Anlage A zum TVöD

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt gültig bis 29.02.2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 01.03.2024 (in Euro)
15	31,52	35,14
14	29,06	32,40
13	27,80	31,00
12	26,29	29,31
11	24,05	26,82
10	22,15	24,70
9c	22,08	24,62
9b	20,93	23,34
9a	20,25	22,58
8	19,84	22,12
7	19,00	21,19
6	18,21	20,30
5	17,49	19,50
4	16,66	18,58
3	16,01	17,85
2Ü	15,37	17,14
2	15,06	16,79
1	12,50	13,94

II. Ärztinnen und Ärzte

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig bis 29.02.2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 01.03.2024 (in Euro)
Ärztinnen und Ärzte gem. § 51 Abs. 3 BT-K	42,72	47,63
Ärztinnen und Ärzte gem. § 51 Abs. 4 BT-K	40,06	44,67
II	36,21	40,37
I	29,80	33,23

III. Anlage E

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt gültig bis 29.02.2024 (in Euro)	Stundenentgelt gültig ab 01.03.2024 (in Euro)
P 16	28,57	31,86
P 15	26,68	29,75
P 14	25,22	28,12
P 13	23,63	26,35
P 12	22,75	25,37
P 11	21,94	24,46
P 10	20,94	23,35
P 9	20,62	22,99
P 8	19,71	21,98
P 7	18,88	21,05
P 6	17,49	19,50
P 5	16,24	18,11

§ 9 Bereitschaftszeiten

Beachte die Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10 auf Seite 56

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

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

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

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

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

(3) [nicht besetzt]

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Hinweis des Bearbeiters zu TVöD § 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 56

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

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

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

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

Hinweis des Bearbeiters zu § 10

Eine Kann-Regelung erkennen wir am Hilfstätigkeitswort (Modalverb) »kann«.

- »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 – also aufgrund Entscheidung der/des Beschäftigten selbst.

Auf das Arbeitszeitkonto verweisen im TVöD-K

- § 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 zur Buchung),
- § 8 Absatz 3 Satz 6 (möglicher Ausgleich von Inanspruchnahmen in Rufbereitschaften),
- § 8.1 Absatz 9 (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).

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

*Niederschriftserklärung zu den §§ 6 bis 10:**
[1]Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 10 TVöD-K gleichzusetzen.
[2]Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 TVöD-K durch Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

** Fußnote 61: »Entspricht Niederschriftserklärung zu §§ 6 bis 10 AT i.V.m. §§ 44 bis 50 BT-K.*

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

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

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:
Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Hinweis des Bearbeiters zu TVöD § 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	59
§ 12.1	[aufgehoben]	64
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	64
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	65
§ 15	Tabellenentgelt	66
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	76
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	81
§ 18	Leistungsentgelt	85
§ 18a	Alternatives Entgeltanreiz-System	91
§ 19	Erschwerniszuschläge	93
§ 20	Jahressonderzahlung	94
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	98
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	100
§ 23	Besondere Zahlungen	103
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	105
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	107

§ 12 Eingruppierung

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

ver di **Hinweis des Bearbeiters zu § 12 Absatz 3**

Die Verpflichtung aus § 12 Abs. 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).

Hinweis des Bearbeiters zu den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Anlage 1- Entgeltordnung (VKA) beschreibt zunächst »Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)« in Nr. 1 Satz 5:

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

Dies betrifft zum Beispiel Erzieherinnen im Betriebskindergarten eines Krankenhauses oder die Sozialarbeiter. Ihre Eingruppierung finden wir in Teil B Abschnitt XXIV (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der Entgeltordnung.

TVÜ-VKA § 28b enthält weitere besondere Regelungen insbesondere zur Stufenzuordnung der am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierten Beschäftigten.

...

Über die Anwendung eines Tätigkeitsmerkmals werden auch dessen gesamte Rechtsfolgen in Bezug genommen. So regelt der TVöD-B (TVöD-BT-B § 52) :

§ 12.3 Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C. [...]

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

- *Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,*
- *Stufe 3 nach 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.*

[7]Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

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

[8]Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in der Entgeltgruppe 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.

...

(3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

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*

Dieser Verweis greift ebenso für die besonderen Garantiebeträge bei Höhergruppierungen (BT-V Abschnitt VIII - Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 Abs 4; BT-B § 52 Abs. 3):

[2]Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1
- 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.

[3]Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe zu berechnen; Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

§ 12.1 [aufgehoben]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[1) [1]Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 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. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

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

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

Protokollerklärung zu §§ 12, 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 angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.[26]

26 Entspricht redaktionell angepasst § 14 Abs. 3 TVöD.

§ 15 Tabellenentgelt

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

(2) [1]Beschäftigte erhalten Entgelt nach den Anlage A und E. [2]Ärztinnen und Ärzte erhalten Entgelt nach der Anlage C.

(2.1) [1]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, erhalten Entgelt nach der Anlage E. [2]Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

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[27].

(2.2) Fachärztinnen und Fachärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes (Chefärztin/Chefarzt) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind (Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt), erhalten für die Dauer der

27 Entspricht § 52 Abs. 1 BT-K

Bestellung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 in Höhe von monatlich 1.068,55 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von monatlich 1.191,43 Euro.[28]

Protokollerklärung zu Absatz 2.2:
[1]Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. [2]Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.

(2.3) Ärztinnen und Ärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung die medizinische Verantwortung für einen selbstständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs seit dem 1. September 2006 übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Anordnung eine eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 in Höhe von monatlich 714,60 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von monatlich 796,78 Euro.[29]

Protokollerklärung zu Absatz 2.3:
Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z.B. Kardiologie, Unfallchirurgie, Neuroradiologie, Intensivmedizin, oder sonstige vom Arbeitgeber ausdrücklich definierte Funktionsbereiche.

(2.4) [1]Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2.2 und 2.3 sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. [2]Sind die Voraussetzungen für mehr als eine Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. [3]Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt.[30]

(2.5) Die Absätze 2.2 bis 2.5 finden auf Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/ Tierärzte keine Anwendung.[31]

28 Entspricht § 51 Abs. 3 BT-K
29 Entspricht § 51 Abs. 4 BT-K
30 Entspricht § 51 Abs. 5 BT-K
31 Entspricht redaktionell angepasst § 51 Abs. 6 BT-K

(2.6) [1]Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 bzw. P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage ab 1. Juli 2008 in Höhe von monatlich 25,00 Euro. [2]§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.[32]

(2.7) [1]Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten bis 29. Februar 2024 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120,00 Euro. [2]Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab 1. März 2024 auf monatlich 133,80 Euro. [3]Ab dem 1. Januar 2025 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.[4]§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.[33]

(2.8) [1]Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung ab 1. Januar 2009 in Höhe von 8,4 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. [2]Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt. [3]§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.[34]

Protokollerklärung zu den Absätzen 2.6 und 2.8[35]:
Abweichend von den Absätzen 2.6 und 2.8 beträgt bei Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg und im Tarifgebiet Ost die Zulage nach Absatz 2.6 Satz 1 monatlich 35,00 Euro und die Einmalzahlung nach Absatz 2.8 Satz 1 12 v. H.

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

32 Entspricht § 52 Abs. 5 BT-K
33 Entspricht § 52 Abs. 6
34 Entspricht § 52 Abs. 7 BT-K
35 Entspricht redaktionell angepasst der Protokollerklärung zu § 52 Abs. 5 und 7 BT-K.

Anlage A
Tabelle TVöD-K

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

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
Ärztinnen und Ärzte

gültig bis 29. Februar 2024 (monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	6.157,04	6.793,98	7.360,15	7.997,08	
I	4.883,16	5.265,34	5.520,12	5.732,44	5.873,97

Anlage C

gültig ab 1. März 2024 (monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	6.706,68	7.378,65	7.975,96	8.647,92	
I	5.362,73	5.765,93	6.034,73	6.258,72	6.408,04

Anlage E
Pflegedienst

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

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

Hinweis des Bearbeiters auf TVöD-B § 15 (2):

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

Hinweis des Bearbeiters

Der TVÜ-VKA regelt in der Protokollerklärung zu § 28b Abs. 2, dass für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, weiterhin die dynamisierten Tabellenwerte der S 10 gelten. Neueingruppierungen finden nicht mehr statt.

ver di

Hinweis des Bearbeiters auf TVöD-B § 15 (2):

Anlage C (Tabelle TVöD-B Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig bis 1. März 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	3.237,95

TVÜ-VKA Abschnitt IVa Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ((in der Fassung des Änderungstarifvertrags 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 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.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:
Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

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) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.[36]

(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;

36 Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 BT-K

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. 1 Satz 1, § 7 Abs. 3 Satz 1 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.

(2a.1) [1]Bei Einstellung von Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe I werden Zeiten ärztlicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet. [2]Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Berufserfahrung. [3]Bei der Einstellung von Fachärztinnen und Fachärzten der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Berufserfahrung in der Regel angerechnet. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.[37]

Protokollerklärung zu Absatz 2a.1:
Zeiten ärztlicher Tätigkeit sind nur solche, die von einem gemäß § 10 BÄO oder einer vergleichbaren Qualifikation eines EU-Mitgliedstaates approbierten Beschäftigten geleistet worden sind.

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

– Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

– Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

– Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

– Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

– Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

37 Entspricht § 51 Abs. 2 BT-K.

(3.1) [1]Für Ärztinnen und Ärzte, die nach dem Teil B Abschnitt II Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, gelten folgende besondere Stufenzuordnungen:

a) Entgeltgruppe I:
Stufe 1: weniger als einjährige ärztliche Berufserfahrung,
Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Berufserfahrung,
Stufe 3: nach dreijähriger ärztlicher Berufserfahrung,
Stufe 4: nach fünfjähriger ärztlicher Berufserfahrung,
Stufe 5: nach neunjähriger ärztlicher Berufserfahrung;

b) Entgeltgruppe II:
Stufe 1: weniger als vierjährige fachärztliche Berufserfahrung,
Stufe 2: nach vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung,
Stufe 3: nach achtjähriger fachärztlicher Berufserfahrung,
Stufe 4: nach zwölfjähriger fachärztlicher Berufserfahrung.

[2]§ 17 bleibt im Übrigen unberührt.[38]

(3.2) Die Absätze 2a.1 bis 3.1 finden auf Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/ Tierärzte keine Anwendung.[39]

(3.3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.[40]

Protokollerklärung zu Absatz 3.3:
Absatz 3.3 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten auszuüben haben:

– Pflege Kranker sowie Bedienung und Überwachung der Geräte in Dialyseeinheiten,

38 Entspricht § 51 Abs. 1 BT-K.
39 Entspricht redaktionell angepasst § 51 Abs. 6 BT-K.
40 Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 3 BT-K.

- entsprechende Tätigkeiten in Blutzentralen,
- entsprechende Tätigkeiten in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- entsprechende Tätigkeiten in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen,
- entsprechende Tätigkeiten im EEG-Dienst,
- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- Betreuung von psychisch kranken Patienten bei der Arbeitstherapie in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen,
- entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte,
- entsprechende Tätigkeiten mit Verantwortlichkeit für die fachgerechte Lagerung in der großen Chirurgie,
- vorbereiten der Herz-Lungen-Maschine und herangezogen werden zur Bedienung der Maschine während der Operation,
- entsprechende Tätigkeiten in Einheiten für Intensivmedizin,
- in erheblichem Umfange der Ärztin bzw. dem Arzt bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

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

ver di

Hinweis des Bearbeiters

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

(4) [1]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [...] [4]Die 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 €

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 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.

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

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

ren Entgeltgruppe angerechnet [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

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

(4a.1) [41] [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage E werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. [5]§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.

41 Entspricht § 53 Abs. 1 BT-K.

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

[1]1. Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. [2]Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 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.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.

(4.1) [1]Soweit 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 und 4a.1 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. [2]Haben 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. [3]Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. [4]Im Übrigen bleibt § 17 unberührt. [5]Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.[42]

42 Entspricht § 53 Abs. 2 BT.K .

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

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

(3) [1]Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.[43] [2]Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Hinweis des Bearbeiters zu § 18 Absatz 3

TVöD-K § 1 Absatz 2 nimmt neben leitenden Angestellte auch Chefärzte/innen vom Geltungsbereich des TVöD aus. Darauf, ob für Beschäftigte andere einschlägige Tarifverträge zur Wahl stehen, kommt es dagegen nicht an. In die Bemessung des Gesamtvolumen, das als Leistungsentgelt zur Ausschüttung kommt, gehören daher auch die Monatsentgelte der übrigen Ärztinnen und Ärzte sowie deren Bereitschafts- und Rufbereitschaftsvergütungen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

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

2. Für Ärztinnen und Ärzte und für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg und im Tarifgebiet Ost beträgt das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen abweichend von Satz 1
   ab dem 1. Januar 2010 1,25 v. H.,
   ab dem 1. Januar 2011 1,50 v. H.
   ab dem 1. Januar 2012 1,75 v. H. und
   ab dem 1. Januar 2013 2,00 v. H.[44]

3. Bestehende betriebliche Systeme bleiben unberührt.[45]

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.

44 Entspricht § 53a Satz 2 BT-K (bis Ende 2024).
45 Entspricht Satz 2 der Protokollerklärung zu § 53a BT-K.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

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

2. [nicht besetzt].

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

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

– Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,

– zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,

– Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z. B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, – der Dienstleistungsqualität, – der Kunden-/Bürgerorientierung),

– Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,

– Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,

– Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,

– Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,

– Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

2. [1]Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. [2]Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren

Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

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

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. [1]Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. [2]Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen

nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. [1]Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. [2]Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. [nicht besetzt]
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

Hinweis des Bearbeiters zu § 18, Protokollerklärung Nr. 2

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

Niederschriftserklärung zu § 18:
Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.

§ 18a Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) [1]Alternativ 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. [2]Die 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. [1]Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. [2]Nummer 1 gilt entsprechend.

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

§ 19 Erschwerniszuschläge

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

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

a) mit besonderer Gefährdung,

b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,

d) mit besonders starker Strahlenexposition oder

e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

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

(4) [1]Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. [2]Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen §24 Abs. 2.

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

§ 20 Jahressonderzahlung

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

(1.1) § 20 findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.[46]

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bis einschließlich 2021 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab 2022	79,51 Prozent 84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	70,28 v.H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.

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

ver di

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)

46 Entspricht § 54 Abs. 2 BT-K

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(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, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

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.[47]

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.

47 Entspricht redaktionell angepasst § 54 Abs. 3 BT-K.

(3) [weggefallen]

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

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
   b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

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

(6) [aufgehoben]

(6.1) [1]Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. [2]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des

Bemessungszeitraums nach § 20 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.[48]

*Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 6.1 Satz 2:**

In § 20 Abs. 6.1 Satz 2 TVöD-K tritt bei Beschäftigten, die sich in einer individuellen Zwischen- bzw. Endstufe befinden, an die Stelle des Tabellenentgelts das sich aus der jeweiligen Zwischen- bzw. Endstufe ergebende Entgelt.

** Fußnote 7a: Entspricht Niederschriftserklärung zu § 54 Abs. 1 Satz 2 BT-K.*

ver·di

Hinweis des Bearbeiters zu § 20 Absatz 2

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

EG	Pflege (§ 15 Abs 2.1)	SuE (BT-B § 52 (3) TVöD-BTB)
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*

48 Entspricht § 54 Abs. 1 BT-K.

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. [1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.

3. [1]Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. [2]Dazu

ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

ver di

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. [4]Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

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

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

Hinweis des Bearbeiters zu § 22 Absatz 3

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

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [4]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. [5]Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

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) [1]Bei 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 Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. [2]Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Protokollerklärung zu § 13:

Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 30. September 2005 geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten unberührt. Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

§ 23 Besondere Zahlungen

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

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

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

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

ver·di **Hinweis des Bearbeiters zu § 23 Absatz 2**

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

(3) [1]Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. [4]Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(4) [1]Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen. [2]Für Arbeitgeber, die öffentlichem Haushaltsrecht unterliegen, finden, wenn diese nicht nach eigenen Grundsätzen verfahren, die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung.[49]

49 Entspricht § 57 Abs. 1.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, 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) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines

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

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

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

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

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

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

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub 109

§ 27 Zusatzurlaub 112

§ 28 Sonderurlaub 116

§ 29 Arbeitsbefreiung 117

§ 26 Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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 TVöD-K / TVöD-B § 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 Mitwirkungspflichten 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 Mitwirkungsobligenheit 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.

(1.1) [1]Besteht im Kalenderjahr 2019 Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. [2]Im Kalenderjahr 2020 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. [3]Ab dem Kalenderjahr 2021 wird für je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Abs. 1 Buchst. a ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.[50]

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 27 Absatz 1 Buchst. a und 1.1. ab 1.1.2019

Urlaubsansprüche bei Verteilung der Arbeitstage auf 5 Tage im Wochendurchschnitt

Grundurlaub		Zusatzurlaub		
gesetzlicher Mindesturlaub 20 Tage (BUrlG)	tariflicher Mehrurlaub 10 Tage (TVöD-K § 26)	tariflicher Zusatzurlaub bis 6 Tage (TVöD-K § 27)	tariflicher Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit bis 3 Tage (TVöD-K § 27 Abs. 1.1)	gesetzlicher Zusatzurlaub 5 Tage (SGB IX § 208)

30 Tage

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

...

50 Entspricht § 55 Abs. 5 BT-K.

Zunächst ist zu prüfen, dass kein Grund für die Kappung vorliegt. Dies trifft regel mäßig 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:
Urlaubstage × Arbeitstage bei abweichender Verteilung
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.)

(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.

ver di

Hinweis des Bearbeiters zu § 27 Absatz 3

Zu Soll-Regelungen siehe den Hinweis zu TVöD-K / TVöD-B § 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) [1]Beschäftigte 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. [2]Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.[51]

(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.[52]

(3.3) [1]Bei 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. [2]Ist 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.[53]

(3.4) [1]Die 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. [2]Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gelten entsprechend.[54]

(4) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zu-

51 Entspricht § 55 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BT-K.
52 Entspricht § 55 Abs. 2 BT-K.
53 Entspricht § 55 Abs. 3 BT-K.
54 Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 4 BT-K.

sammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten.[55] [3]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(4.1) [1]Der Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr 2019, acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2020, neun Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021 und zehn Arbeitstagen ab dem Kalenderjahr 2022 gewährt. [2]Der Erholungsurlaub und der Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr 2019 zusammen 37 Arbeitstage, im Kalenderjahr 2020 zusammen 38 Arbeitstage, im Kalenderjahr 2021 zusammen 39 Arbeitstage und ab dem Kalenderjahr 2022 zusammen 40 Arbeitstage nicht überschreiten.[56]

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

Protokollerklärung zu den Absätzen 1,2 und 3.1:

1. [1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind[57]. [2]Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt.[58]

55 Entspricht § 55 Abs. 1 Satz 3 BT-K
56 Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 6 BT-K.
57 Redaktionell angepasst.
58 Protokollerklärung Nr. 1 redaktionell angepasst; Protokollerklärung Nr. 2 entspricht Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-K.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

a) Niederkunft der Ehefrau/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.

Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:
Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:
Zu den »begründeten Fällen« können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

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

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

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

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge 121

§ 31 Führung auf Probe 123

§ 32 Führung auf Zeit 124

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 125

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 127

§ 35 Zeugnis 130

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) [1]Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. [2]Für Beschäftigte, 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) [1]Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. [2]Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

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

ver·di **Hinweis des Bearbeiters zu § 30 Absatz 3 Satz 1**

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

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

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

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

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

zum Schluss eines Kalendermonats,

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:
Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

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.
(Bepler, 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) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

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

§ 32 Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

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

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

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

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 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 ihrem/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) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

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

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, 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. [2]Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

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

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

§ 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 132

§ 37 Ausschlussfrist 134

§ 38 Begriffsbestimmungen 135

§ 38a Übergangsvorschriften 137

§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit 138

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarif verträge 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) [nicht besetzt]

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 zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ – Gemeinden)

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

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

ver di

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 wird. Auch der Zeitraum für den die Geltendmachung verfolgt wird, muss benannt sein. Der Arbeitgeber gerät so ohne Mahnung in Verzug (BGB § 288 Absatz 2), falls er für die Verzögerung verantwortlich ist.

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.

Seite Mitte 2014 winkt zudem für die Mühen der Geltendmachung ein Ausgleich: 40 € Verzugspauschale, 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 Beschäftigen, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

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

(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:[59]
Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich im Bereich des Bundes nach § 16a TVÜ-Bund und im Bereich der VKA nach § 16a TVÜ-VKA.

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

59 Protokollerklärung zu Absatz 4 redaktionell angepasst.

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

Hinweis des Bearbeiterszu § 37 Absatz 5

Der Begriff „Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten“ wird in der Anlage 1 den Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) unter Nr. 1 (Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale) im Satz der Anlage 1 – Entgeltordnung zum TVöD-VKA näher bestimmt und ersetzt insoweit den Begriff „Arbeiterinnen/Arbeiter“. Wegen des in weiten Bereichen für Beschäftige mit handwerklichen Tätigkeiten fortgeltenden Überleitungsrechts besteht die in § 38 Abs. 5 Satz TVöD-AT die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter weiter.

§ 38a Übergangsvorschriften

(1) [nicht besetzt]

§ 39 Inkrafttreten

(1) [1]Diese 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. [2]Abweichend von Satz 1 tritt § 20 am 1. Januar 2007 in Kraft.[60]

(1.1) [1]Bei 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. [2]Die Tarifvertragsparteien können durch landesbezirklichen Tarifvertrag ein früheres Inkrafttreten dieser Regelungen ganz oder teilweise vereinbaren.[61]

Potsdam, den 22. April 2023

Für die
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:
Der Vorstand

Für die
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:
Der Bundesvorstand

60 § 39 Abs. 1 AT redaktionell angepasst an § 58 Abs. 1 Satz 1 BT-K.
61 Entspricht § 58 Abs. 2 BT-K.

Anlagen und Anhänge

Anhang zu § 6

Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

(1) Cheffahrerinnen und Cheffahrer sind die persönlichen Fahrer von Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungskräften.[62]

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

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

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

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

(5) § 9 TVöD bleibt unberührt.

62 Absatz 1 redaktionell angepasst

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

[1]Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:
[2]Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. [3]Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. [4]Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. [5]Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). [6]Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

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

(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

Die Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) stellt ver.di umfassend online bereit.

Anlage 1	Entgeltordnung (VKA)	
Anlage B	aufgehoben	
Anlage A	Tabelle TVöD-K	69
Anlage B	aufgehoben	
Anlage C	Tabelle TVöD-K Ärztinnen und Ärzte∞	70
Anlage E	Tabelle TVöD-K Beschäftigte in der Pflege	71
Anlage F	aufgehoben	
Anlage G	Bereitschaftsdienstentgelt	50

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

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K
§ 1 (Geltungsbereich) In Absatz 1 ist § 40 Abs. 1 BT-K redaktionell integriert.	§ 1	§ 40
§ 1 Abs. 4 (Besondere Regelung zum Geltungsbereich TVöD) entspricht § 41 BT-K		§ 41
§ 2 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit)	§ 2	
§ 3 (Allgemeine Arbeitsbedingungen) Neuer Absatz 3.1 (Haftung) entspricht § 56 BT-K	§ 3 (ist modifiziert)	§ 56
§ 3.1 (Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte) entspricht § 42 BT-K		§ 42
§ 4 (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)	§ 4	
§ 5 (Qualifizierung)	§ 5	
§ 5.1 (Qualifizierung – Ärztinnen/ Ärzte) entspricht § 43 BT-K		§ 43
§ 6 (Regelmäßige Arbeitszeit) Abs. 1 Satz 2 AT entsprechend § 48 Abs. 1 BT-K nicht besetzt. Absatz 1.1 entspricht § 44 Abs. 1 BT-K; Absatz 2.1 entspricht § 44 Abs. 2 BT-K; Absatz 4.1 entspricht § 44 Abs. 3 BT-K. Absatz 3 Satz 3 und Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3 modifiziert wegen § 6.1	§ 6 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 1, § 44
§ 6.1 (Arbeit an Sonn- und Feiertagen) entspricht § 49 BT-K		§ 49
§ 7 (Sonderformen der Arbeit) Abs. 1 Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-K	§ 7 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 2

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K
§ 7.1 (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) entspricht § 45 BT-K		§ 45
§ 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und f 2. Alt. entsprechen § 50 BT-K; Abs. 1.1 entspr. § 50 Abs. 3 BT-K. Abs. 4 ersetzt durch § 8.1	Abs. 4 ersetzt durch § 8.1 TVöD-K (entspr. § 46 BT-K)	§ 50
§ 8.1 (Bereitschaftsdienstentgelt) entspricht § 46 BT-K		§ 46
§ 9 (Bereitschaftszeiten)	§ 9	
§ 10 (Arbeitszeitkonto)	§ 10	
§ 11 (Teilzeitbeschäftigung)	§ 11	
§ 12 (Eingruppierung)	§ 12	
§ 12.1		§ 51
§ 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen)	§ 13	
§ 14 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)	§ 14	
§ 15 (Tabellenentgelt) Absatz 2.1 entspricht § 52 Abs. 2 BT-K; Absatz 2.2 entspricht § 52 Abs. 3 BT-K; Absatz 2.3 entspricht § 52 Abs. 4 BT-K; Protokollerklärung zu den Absätzen 2.1 und 2.3 entspricht Protokollerklärung zu § 52 Abs. 2 und 4 BT-K	§ 15	§ 52 Abs. 2 bis 4 und Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 4
§ 16 (Stufen der Entgelttabelle)	§ 16 (ist modifiziert)	
§ 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen)	§ 17	§ 53
§ 18 (Leistungsentgelt) Abs. 3 S. 1 modifiziert durch § 53a S. 1 BT-K Protokollerklärung Nr. 2 zu Abs. 3 S.1 entspricht modifiziert § 53a S. 2 BT-K. Nr. 3 entspr. S. 2 der Protokollerklärung zu § 53a BT-K	§ 18	

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K
§ 19 (Erschwerniszuschläge)	§ 19	
§ 20 (Jahressonderzahlung) Absatz 1.1 entspricht § 54 Abs. 2 BT-K und Absatz 6.1 entspricht § 54 Abs. 1 BT-K	§ 20	§ 54
§ 21 (Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung)	§ 21	
§ 22 (Entgelt im Krankheitsfall)	§ 22	
§ 23 (Besondere Zahlungen) Abs. 4 entspricht § 57 BT-K	§ 23 (ist modifiziert)	§ 57
§ 24 (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)	§ 24	
§ 25 (Betriebliche Altersversorgung)	§ 25	
§ 26 (Erholungsurlaub) Abs. 1 Sätze 7 und 8 entsprechen § 52 BT-K	§ 26 (ist modifiziert)	§ 52
§ 27 (Zusatzurlaub) Abs. 3.1 entspricht § 55 Abs. 1 Sätze 1 und 2 sowie Wortlaut des Abs. 4 entspricht § 55 Abs. 1 Satz 3 BT-K. Absatz 3.2 entspricht § 55 Absatz 2 BT-K und Absatz 3.3 entspricht § 55 Absatz 3 BT-K. Protokollerklärung Nr. 1 zu den Absätzen 1, 2 und 3.1 redaktionell angepasst und Protokollerklärung Nr. 2 zu den Absätzen 1, 2 und 3.1 entspricht Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-K.	§ 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 Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung)	§ 33	

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K
§ 34 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	§ 34	
§ 35 (Zeugnis)	§ 35	
§ 36 (Anwendung weiterer Tarifverträge)	§ 36	
§ 37 (Ausschlussfrist)	§ 37	
§ 38 (Begriffsbestimmungen)	§ 38	
§ 38a (Übergangsvorschriften)	§ 38a	
§ 39 (Inkrafttreten) Absatz 1 redaktionell angepasst an § 58 Abs. 1 Satz 1 BT-K und Absatz 1.1 entspricht § 58 Abs. 2 BT-K	§ 39 (ist modifiziert)	§ 58
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	
Anlage A (Tabellenentgelt)	**Anlage A**	
Anlage B (aufgehoben)	**Anlage B** (aufgehoben)	
Anlage C (Tabellenentgelt Ärztinnen und Ärzte) entspricht Anlage C zum BT-K.		**Anlage C**
Anlage D (aufgehoben)		**Anlage D** (aufgehoben)
Anlage E (Beschäftigte in der Pflege) entspricht Anlage E zum BT-K.		**Anlage E**
Anlage F (aufgehoben)		Anlage 5 TVÜ-VKA (aufgehoben)
Anlage G entspricht Anlage G zum BT-K.		**Anlage G**