

Jörg Effertz

TVöD Kommunen Kommentar 2021

TVöD Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten
und der Entgeltordnung (VKA)

TARIFRUNDE 2020 TÄTIGKEITSMERKMALE STUFENAUFSTIEG SUE-TABELLE ÜBERLEITUNG ARBEITSZEIT AUSZUBILDENDE RUFBEREITSCHAFT LEISTUNGSBUDGET TABELLENENTGELT TV COVID ZULAGE MUSTERVERTRÄGE ZUSATZVERSORGUNG URLAUB ANSPRUCH PFLEGEDIENST SPARKASSEN PRAKTIK KÜNDIGUNG STUDIERENDE FLUGHÄFEN ARBEITSTRUKTURAUSGLEICH SONDERZAHLUNG LEISTUNGSBUDGET TABELLENENTGELT ZULAGE TV-ÄRZTE/VKA PROBEZEIT KURZARBEIT LEISTUNGSBUDGET TABELLENENTGELT ZULAGE ARBEITSBEFREIUNG PRAKTIK TÄTIGKEITSMERKMALE STUFENAUFSTIEG ÜBERLEITUNG ARBEITSZEIT AUSZUBILDENDE RUFBEREITSCHAFT LEISTUNGSBUDGET TABELLENENTGELT ZULAGE

Die neuen Entgelttabellen
2021/2022

Das aktuelle Tarifrecht der Kommunen 2021

Der kompakte Kommentar informiert zuverlässig und umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs.

- Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020
- Entgelttabellen 2021/2022
- Kommentierung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst einschließlich des Überleitungstarifvertrages
- Tariftexte der Besonderen Teile Verwaltung (mit Erläuterungen), Sparkassen, Entsorgung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Flughäfen
- Entgeltordnung (VKA) mit ausführlicher Einführung
- Kommentierung des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern zwischen VKA und Marburger Bund sowie des Überleitungstarifvertrages
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende, Schüler und Praktikanten
- Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
- Schwerpunktbeitrag zur Tarifrunde 2020

Praktische Erläuterungen zu den Tarifvorschriften, wichtige Urteile, angrenzende Gesetzestexte sowie Musterverträge unterstützen Sie bei der rechtssicheren Anwendung des Tarifrechts.

Jörg Effertz, Diplom-Finanzwirt, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen, ist seit vielen Jahren mit Fragen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts befasst.

Jörg Effertz

TVöD Kommunen Kommentar 2021

**TVöD Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten
und der Entgeltordnung (VKA)**

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Jörg Effertz, TVöD Kommunen Kommentar 2021
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2021

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen. Bearbeitungsstand: 1.Dezember 2020

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 7919600

Das aktuelle Tarifrecht der Kommunen 2021

Dieser Jahrbuch-Kommentar bietet Ihnen den Tarifabschluss der Lohnrunde 2020, dessen Eckpunkte und Zahlen in diese Ausgabe eingeflossen sind. Auf die nachfolgend aufgeführten Punkte des Tarifkommisses möchten wir Sie besonders aufmerksam machen:

1. Erhöhung der Entgelte

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Die prozentualen Erhöhungsschritte gelten auch für tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart worden ist.

2. Auszubildende, Praktikanten

Die Vergütung der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten wird zum 1. April 2021 sowie zum 1. April 2022 um jeweils 25 Euro erhöht. Außerdem wurde die Übernahme-„Garantie“ für geprüfte Auszubildende bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

3. Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

Mit dem TVSöD sind erstmals tarifrechtliche Regelungen für Personen, die mit Verwaltungen und Betrieben einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen, geschaffen worden. Regelungsgegenstand sind die Ausbildungs- und Studienbedingungen mit verankerten Ansprüchen der Studierenden auf Studienentgelt, Familienheimfahren, Fahrtkostenerstattung bei Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und auf Jahressonderzahlung.

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 werden die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD ab dem 1. April 2021 und ab dem 1. April 2022 um jeweils 25 Euro erhöht; das monatliche Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 wird ab dem 1. April 2021 um 50 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 25 Euro angehoben.

4. Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Mit dem TV COVID vom 30. März 2020 gehen die Tarifvertragsparteien auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie ein, von denen vor allem die kommunalen eigenwirtschaftlichen Betriebe, wie Bäder, Schulen, Kultur- und Sporteinrichtungen betroffen sind. Unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen des SGB III kann Kurzarbeit angeordnet werden; die Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte bleiben dabei gewahrt. Die Arbeitgeber verpflichten sich, das von der Agentur für Arbeit zu erwartende Kurzarbeitergeld auf 95 Prozent (für die EG 1 bis 10) bzw. auf 90 Prozent (ab der EG 11) des Nettoentgelts aufzustocken.

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 wurde beschlossen, die Regelungen des TV COVID bis zum 31. Dezember 2021 zu verlängern.

5. Krankenhäuser

Mit der Vereinbarung zur Einführung einer monatlichen Pflegezulage (70 Euro ab 1. März 2021 und 120 Euro ab 1. März 2022), der Erhöhung der monatlichen Intensivzulage ab 1. März 2021 auf 100 Euro und der Anhebung der Zulage für Wechselschicht-Leistende wird den besonderen Erschwernissen des Pflege- und Krankenhauspersonals Rechnung getragen.

6. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Die „TVöD Trends 2021“ vermitteln einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung.

Ein Sonderbeitrag beinhaltet eine **ausführliche Darstellung der Tarifrunde 2020**.

Eine zusätzliche Arbeitshilfe stellen die ergänzend abgedruckten **gesetzlichen Regelungen** dar, etwa das Arbeitszeitgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sie erleichtern das Arbeiten mit dem von den Tarifpartnern bewusst schlank gehaltenen Tarifrecht, das in Teilbereichen auf eigene Regelungen verzichtet, sodass gesetzliche Bestimmungen zur Anwendung gelangen.

Kompakt und handlich enthält dieses Jahrbuch die folgenden Tarifvorschriften:

- TVöD (VKA) mit fachlicher Kommentierung
- TVöD Besonderer Teil Verwaltung mit Erläuterungen sowie die Tariftexte der Besonderen Teile Sparkassen, Versorgung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie Flughäfen
- TVÜ-VKA (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts) mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung der Vorschriften
- Entgeltordnung (VKA) mit ausführlichen Erläuterungen zu den Hintergründen und zur Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung
- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
- Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD)
- Tarifvertrag für Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und Praktikanten-Richtlinien der VKA
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)
- Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K)
- Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

Darüber hinaus wird auf die wesentlichen Tarifverträge des **Marburger Bundes** mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände eingegangen. Kommentiert werden der TV-Ärzte/VKA und der TVÜ-Ärzte/VKA. Die anlässlich der auf der Tarifeinigung vom 22. Mai 2019 beruhenden Änderungstarifverträge sind eingearbeitet worden, die neben einer Entgelterhöhung von insgesamt 6,64 Prozent in drei Stufen zu einer Neugestaltung der Arbeitszeitdokumentation und des Bereitschaftsdienstumfangs führten.

Wir wünschen ein zuverlässiges und erfolgreiches Arbeiten.

Bearbeiter und Verlag

Aktuelles Tarifrecht	17	I
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag	65	II
Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden	823	III
Eingruppierung	885	IV
Tarifrecht VKA – Marburger Bund	1063	V
Zulagen	1193	VI
Weiteres Tarifrecht der Kommunen	1207	VII
Altersversorgung und Altersteilzeit	1217	VIII
Stichwortverzeichnis	1277	Index

Aktuelle Schwerpunkte

120 Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2020 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen	29
150 Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020	36

Abschnitt I Aktuelles Tarifrecht

110	TVöD Trends 2021	19
120	Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2020 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen	29
150	Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020	36
180	TV Corona-Sonderzahlung 2020	55
190	Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID)	57

Abschnitt II Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

210	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	67
215	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V)	478
220	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Sparkassen – (TVöD BT-S)	524
225	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Entsorgung – (TVöD BT-E)	532
230	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Krankenhäuser – (TVöD BT-K)	537
235	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (TVöD BT-B)	559
240	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Flughäfen – (TVöD BT-F)	584
255	Musterverträge und -vorlagen (VKA)	586
280	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)	632

Abschnitt III

Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden

305	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil – (TVAöD)	825
312	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG)	837
318	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege – (TVAöD – Pflege)	845
324	Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) .	851
335	Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)	870
375	Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA)	879

Abschnitt IV

Eingruppierung

450	Die neue Entgeltordnung 2017 für die Arbeitnehmer der Kommunen	887
460	Entgeltordnung (VKA)	926
	Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)	930
	Teil A Allgemeiner Teil	
	I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale	937
	II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale	943
	Teil B Besonderer Teil	
	I. Apothekerinnen und Apotheker	953
	II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte	954

III.	Beschäftigte in Bäderbetrieben	955
IV.	Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher	957
V.	Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten	958
VI.	Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst	959
VII.	Beschäftigte in der Fleischuntersuchung	961
VIII.	Fotografinnen und Fotografen	962
IX.	Beschäftigte im Fremdsprachendienst	964
X.	Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte	965
XI.	Beschäftigte in Gesundheitsberufen	966
XII.	Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben	986
XIII.	Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen	987
XIV.	Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst	990
XV.	Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik	993
XVI.	Laborantinnen und Laboranten	1011
XVII.	Leiterinnen und Leiter von Registraturen	1012
XVIII.	Beschäftigte in Leitstellen	1014
XIX.	Beschäftigte in Magazinen und Lagern	1016
XX.	Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer	1017
XXI.	Reproduktionstechnische Beschäftigte	1021
XXII.	Beschäftigte im Rettungsdienst	1022
XXIII.	Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister	1024
XXIV.	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	1026
XXV.	Beschäftigte in Sparkassen	1036

XXVI.	Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker	1043
XXVII.	Beschäftigte an Theatern und Bühnen	1044
XXVIII.	Tierärztinnen und Tierärzte	1051
XXIX.	Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure	1052
XXX.	Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker	1054
XXXI.	Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien	1056
XXXII.	Zeichnerinnen und Zeichner	1057
Anhang Regelungskompetenzen		1058

Abschnitt V **Tarifrecht VKA – Marburger Bund**

510	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) ..	1065
520	Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA)	1163

Abschnitt VI **Zulagen**

610	Tarifvertrag zur Anhebung des Bemessungssatzes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – Tarifbereich Ost –	1195
620	Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT	1197
630	Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte	1201

Abschnitt VII

Weiteres Tarifrecht der Kommunen

730	Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte (TdL/VKA)	1209
740	Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)	1213

Abschnitt VIII

Altersversorgung und Altersteilzeit

810	Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal – ATV-K)	1219
820	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)	1269

Abschnitt I

Aktuelles Tarifrecht

I

TVöD Trends

110	TVöD Trends 2021	19
-----	------------------------	----

Schwerpunktbeitrag

120	Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2020 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen	29
-----	--	----

Tarifeinigung und aktuelle Tarifverträge

150	Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020	36
180	TV Corona-Sonderzahlung 2020	55
190	Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID).....	57

TVöD Trends 2021

Von Jörg Effertz

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TVöD zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2021 und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten werden im Folgenden hervorgehoben. Die Änderungen im Tarifrecht orientieren sich am Aufbau des TVöD und sind den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Es folgen neue Vereinbarungen aus Tarifverträgen. Alle dargestellten Themen sowie weitere Punkte sind in die Erläuterungen der Vorschriften eingearbeitet, auf die jeweiligen Fundstellen wird hingewiesen.

Neue Förderinstrumente für Arbeitslose (§ 1 TVöD)

Die Regelungen des TVöD gelten nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 2 Buchst. i) und k) TVöD nicht für bestimmte Beschäftigte, für die Leistungen der Agentur für Arbeit erbracht werden. Die entsprechenden Bezeichnungen der Tarifverträge sind seit Jahren nicht an die geänderten Förderinstrumente angepasst worden. Sowohl die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als auch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich dafür ausgesprochen, Beschäftigte, für die die Förderinstrumente nach § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sowie § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) i. d. F. d. Teilhabechancengesetzes vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2583) genutzt werden, in den TV-L bzw. TVöD einzubeziehen.

Kopftuch im Kindergarten (§ 3 TVöD)

Die in der Türkei geborene Muslimin mit deutscher Staatsangehörigkeit ist staatlich anerkannte Erzieherin. Sie trägt aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit und auch während ihrer Tätigkeit als Erzieherin ein Kopftuch. Unter Verweis auf entsprechendes Landesrecht forderte die Stadt Stuttgart erfolglos, das Kopftuch während des Dienstes abzulegen und erteilte eine Abmahnung. Das BAG lehnte die Klage der Erzieherin dagegen ebenso ab wie die Vorinstanzen. Die Erzieherin sah ihre Grundrechte verletzt und legte Verfassungsbeschwerde ein.

Das BVerfG gab der Erzieherin Recht und hob die Gerichtsentscheidungen auf (Beschl. v. 18. 10. 2016 – 1 BvR 354/11). Der Schutz des Grundrechts auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG)

I gewährleistet auch den Erzieherinnen und Erziehern in Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft die Freiheit, den Regeln ihres Glaubens gemäß einem religiösen Bedeckungsgebot zu genügen, wie dies etwa durch das Tragen eines Kopftuchs der Fall sein kann, wenn dies hinreichend plausibel begründet wird (vgl. für die öffentliche bekenntnisoffene Gemeinschaftsschule BVerfGE 138, 296, 328 Rn. 83). Einschränkungen der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit müssen sich aus der Verfassung selbst ergeben, da Art. 4 Abs. 1 und 2 GG keinen Gesetzesvorbehalt enthält. Als mit der Glaubensfreiheit in Widerstreit tretende Verfassungsgüter kommen neben dem vom Gesetzgeber verfolgten Neutralitätsgebot, das sich hier allerdings anders als im Schulbereich nicht auf den staatlichen Erziehungsauftrag (Art. 7 Abs. 1 GG) beziehen kann, das elterliche Erziehungsrecht (Art. 6 Abs. 2 GG) und die negative Glaubensfreiheit der Schüler (Art. 4 Abs. 1 GG) in Betracht. Bei der Lösung dieses Spannungsverhältnisses zwischen diesen Verfassungsgütern verfügt der Gesetzgeber über eine Einschätzungsprerogative. Allerdings muss er ein angemessenes Verhältnis zu dem Gewicht und der Bedeutung des Grundrechts des Kindertagesstättenpersonals auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit wahren. Dabei ist ein an eine bloß abstrakte Gefährdung anknüpfendes striktes Verbot nicht zumutbar und verdrängt in unangemessener Weise das Grundrecht auf Glaubensfreiheit.

In die gleiche Richtung geht die Argumentation des BAG im Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19. Hintergrund in diesem Verfahren war das Berliner Neutralitätsgesetz. Demnach dürfen Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole, die für die Betrachterin oder den Betrachter eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft demonstrieren, und keine auffallenden religiös oder weltanschaulich geprägten Kleidungsstücke tragen. Die Klägerin bewarb sich beim beklagten Land im Rahmen eines Quereinstiegs mit berufsbegleitendem Referendariat für eine Beschäftigung als Lehrerin in den Fächern Informatik und Mathematik in der Integrierten Sekundarschule (ISS), dem Gymnasium oder der Beruflichen Schule. Das beklagte Land lud sie zu einem Bewerbungsgespräch ein. Im Anschluss an dieses Gespräch, bei dem die Klägerin ein Kopftuch trug, sprach sie ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz an. Die Klägerin erklärte daraufhin, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen. Nachdem ihre Bewerbung erfolglos geblieben war, nahm die Klägerin das beklagte Land auf Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG in

Anspruch. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, hat das Landesarbeitsgericht das beklagte Land zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt. Gegen diese Entscheidung hat das beklagte Land Revision eingelegt, mit der es sein Begehren nach Klageabweisung weiterverfolgt. Die Klägerin hat Anschlussrevision eingelegt, mit welcher sie die Zahlung einer höheren Entschädigung begehrte. Sowohl die Revision des beklagten Landes als auch die Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem BAG keinen Erfolg.

Nach der für das BAG bindenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts führe eine Regelung, die – wie § 2 Berliner Neutralitätsgesetz – das Tragen eines sog. islamischen Kopftuchs durch eine Lehrkraft im Dienst ohne Weiteres, d. h. schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule verbiete, zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit nach Art. 4 GG, sofern das Tragen des Kopftuchs – wie hier im Fall der Klägerin – nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. § 2 Berliner Neutralitätsgesetz sei in diesen Fällen daher verfassungskonform dahin auszulegen, dass das Verbot des Tragens eines sog. islamischen Kopftuchs nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität gilt. Eine solche konkrete Gefahr für diese Schutzgüter habe das beklagte Land indes nicht dargetan.

Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber (§ 3 TVöD)

In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 23/19 hat sich das BAG mit der Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber befasst. Im Urteilsfall ging es um einen Niederlassungsberater einer kassenärztlichen Vereinigung, die ihren Vertragsärzten u. a. eine betriebswirtschaftliche Beratung anbietet, die sich von der Gründung einer Praxis bis zu deren Verkauf erstreckt. Diese sog. Niederlassungsberatung umfasst u. a. die Praxiswertermittlung, Liquiditäts-, Investitions- und Kostenanalysen sowie die Beratung in Bezug auf das Praxismarketing. Der Beschäftigte beabsichtigte die Aufnahme einer Nebentätigkeit bei seiner Lebensgefährtin, einer niedergelassenen Ärztin, die auch Kassenpatienten betreut, deren Praxis jedoch nicht in dem von dem Kläger zu betreuenden Bezirk liegt. Der Arbeitgeber hat dies untersagt.

Nach Auffassung des BAG sind berechnete Interessen des Arbeitgebers im Regelfall beeinträchtigt, wenn sich Nebentätigkeiten der

I Beschäftigten negativ auf die Wahrnehmung des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit auswirken. Durch die Übernahme einer Nebentätigkeit dürfe die Integrität des Arbeitgebers nicht in Frage gestellt werden. Zu berücksichtigen seien deshalb typischerweise Umstände, die das Verhältnis des Arbeitgebers zu anderen Beschäftigten, Geschäfts-, Vertragspartnern, sein öffentliches Erscheinungsbild, sein Auftreten gegenüber Dritten (Kunden, Bürger) oder seine Wahrnehmung als öffentliche Verwaltung bzw. öffentlicher Arbeitgeber betreffen können (Rn. 29 des Urteils). Die beabsichtigte Nebentätigkeit des Klägers in der Praxis seiner Lebensgefährtin sei geeignet, das Ansehen der Beklagten bei ihren Kunden und das Vertrauen der Vertragsärzte in die Unabhängigkeit der von ihr angebotenen Beratung zu beeinträchtigen. Das Interesse des Klägers an der Ausübung der entgeltlichen Nebentätigkeit müsse demgegenüber zurücktreten (Rn. 30). Das BAG folgt mit diesem Urteil seiner bisherigen Linie, die sich beispielsweise aus dem Urteil vom 28. Februar 2002 – 6 AZR 357/01 – ergibt. In dem damaligen Verfahren ging es um einen Beschäftigten, der in einem Krankenhaus als Krankenpfleger beschäftigt war und eine Nebentätigkeit als Leichenbestatter ausüben wollte.

Überstunden bei Wechselschicht-/Schichtarbeit (§ 7 Abs. 8 Buchst. c TVÖD)

Nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVÖD entstehen im Fall der Wechselschicht-/Schichtarbeit Überstunden nur unter den besonderen Voraussetzungen, die das BAG in seinen Urteilen vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – und vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – dargestellt hat. Demnach gilt die Tarifvorschrift für zwei unterschiedliche Sachverhaltsalternativen. Die erste Alternative betreffe den Sachverhalt, in dem zu den im Schichtplan festgesetzten „täglichen“ Arbeitsstunden zusätzliche nicht im Schichtplan ausgewiesene Stunden angeordnet werden, es also zu einer Überschreitung der täglichen Arbeitszeit aus akutem Anlass komme. Solchen „ungeplanten“ Überstunden stünden die Fälle der zweiten Alternative gegenüber, in denen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (von Vollbeschäftigten) bereits durch die im Schichtplan angeordneten Stunden überschritten werde (sog. „eingeplante“ Überstunden).

Der Unterschied zwischen den beiden Alternativen besteht nach Auffassung des BAG darin, dass bei den sog. ungeplanten Überstunden (erste Alternative), die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom bestehenden Schichtplan kurzfristig angeordnet werden, keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs besteht. Das BAG geht im Ergebnis davon aus, dass diese ungeplanten Mehr-Stunden als Überstunden

anzusehen sind und bei im Schichtplan beschäftigten Teilzeitbeschäftigten auch vor Erreichen des Arbeitszeitvolumens eines Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge auslösen können. Demgegenüber kann im Fall sog. eingeplanter Überstunden (zweite Alternative) noch ein Ausgleich der Stunden im Rahmen des Dienstplanturnus erfolgen und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

Pfändungsschutz für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen (§§ 7 und 24 TVöD)

Eine Hauspflegerin arbeitet auf einer Sozialstation. Nach einem zwischensitzlich aufgehobenen Insolvenzverfahren befand sie sich in der sog. Wohlverhaltensphase, in der sie ihre pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten hatte. Im Zeitraum Mai 2015 bis März 2016 führte der Arbeitgeber von der jeweiligen Nettovergütung der Pflegerin den sich aus seiner Sicht ergebenden pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab. Dabei berücksichtigte er auch die an die Pflegerin gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit als pfändbar. Die Pflegerin, die diese Zuschläge als unpfändbare Erschweriszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO ansieht, begehrt von dem Arbeitgeber Zahlung von insgesamt 1144,91 Euro, die dieser zu viel an den Treuhänder abgeführt habe. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Auf die Revision des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben (Urt. v. 23. August 2017 – 10 AZR 859/16). Die Vorinstanzen haben allerdings zutreffend angenommen, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit Erschweriszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb unpfändbar sind. Der Gesetzgeber hat in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und gesetzliche Feiertage stehen kraft Verfassung (Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordnet an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit geht der Gesetzgeber auch hier von einer Erschweris aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet wird.

Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit hingegen nicht. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz dient und diesem einen größeren Teil seines Nettoeinkommens als unpfändbar belassen will. Angesichts der ebenso in den Blick zu nehmenden Gläubigerinteressen bedarf die in § 850a Nr. 3 ZPO gere-

I gelte Unpfändbarkeit von Erschwerungszulagen aber einer sachlichen Begrenzung.

Berücksichtigung von Vorzeiten beim selben Arbeitgeber (§ 16 TVöD/VKA)

In seinem beachtenswerten Urteil vom 6. September 2018 – 6 AZR 836/16 – hat sich das BAG mit der Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber auseinandergesetzt und entschieden, dass bei der Stufenzuordnung Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen sind, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist. Die Begrenzung auf Stufe 3 gelte in diesem Fall nicht.

Die Klägerin war im Zeitraum vom 5. August 1996 bis 31. Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse bei der beklagten Stadt als Erzieherin in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Als solche ist die Klägerin auch in dem seit dem 4. August 2008 bestehenden, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten tätig. Die nach ihrer Wiedereinstellung zum 4. August 2008 nach § 16 TVöD (VKA) vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgte ohne vollständige Berücksichtigung der in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten erworbenen einschlägigen Berufserfahrung. Das hielt die Klägerin für fehlerhaft. Sie meinte, sie sei ab dem 1. März 2015 der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen und entsprechend zu vergüten.

Die Klägerin hatte mit ihrem Anliegen vor dem BAG Erfolg. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses am 4. August 2008 ist nach Auffassung des BAG eine Einstellung i. S. d. § 16 TVöD (VKA). Bei der nach der Einstellung vorzunehmenden Zuordnung der Klägerin zu einer Stufe ihrer Entgeltgruppe seien unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG alle Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als Erzieherin aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten zu berücksichtigen. Dem stünden die rechtlichen Unterbrechungen zwischen den einzelnen Befristungen nicht entgegen. Solche seien jedenfalls dann unschädlich, wenn sie wie im Fall der Klägerin jeweils nicht länger als sechs Monate dauern.

Stufenlaufzeit bei einvernehmlicher Herabgruppierung (§ 17 TVöD)

Eine Beschäftigte war zunächst in der Entgeltgruppe S 14, Stufe 3 des TVöD/VKA eingruppiert. Dort begann die Stufenlaufzeit der Stufe 3 am 1. Mai 2010, der nächste Stufenaufstieg wäre bei unveränderter Tätigkeit am 1. Mai 2014 erfolgt. Zum 15. April 2013 wurde die Beschäftigte einvernehmlich versetzt; ihre neue Stelle wurde mit der EG S 12 vergütet. Die beklagte Stadt berechnete die Laufzeit der Stufe 3 ab dem 15. April 2013. Die Beschäftigte vertrat die Ansicht, dass sie zum 1. Mai 2014 der Stufe 4 der EG S 12 zuzuordnen sei. Sie begründete dies unter anderem damit, dass die in der höheren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung auch in der niedrigeren Entgeltgruppe berücksichtigt werden müsse.

Dieser Argumentation der Klägerin ist das Bundesarbeitsgericht nicht gefolgt. Mit Urteil vom 1. Juni 2017 – 6 AZR 741/15 – hat das Gericht entschieden, dass die Stufenlaufzeit auch bei einer einvernehmlichen Herabgruppierung mit dem Tag der Herabgruppierung neu zu laufen beginnt.

Stufengleiche Höhergruppierung erst ab einem bestimmten Stichtag (§ 17 TVöD)

Die Tarifpartner haben für den Bund und die Kommunen zum 1. März 2014 (Bund) bzw. 1. März 2017 (Kommunen) die sog. stufengleiche Höhergruppierung vereinbart und das bis dahin geltende System der betragsorientierten Höhergruppierung (ggf. mit Garantiebetrag) aufgegeben. In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 59/19 hat das BAG entschieden, dass das damit verbundene Stichtagsprinzip, das dazu führt, dass nur Höhergruppierungen ab dem jeweils vereinbarten Zeitpunkt nach dem neuen Recht beurteilt werden, vorangegangene Höhergruppierungen aber noch dem alten System unterliegen, rechtmäßig ist. Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, ein geändertes System erst ab einem bestimmten Stichtag in Kraft zu setzen, sei gerichtlich nur auf Willkür zu überprüfen (Rn. 18). Einen solchen Stichtag dürften die Tarifvertragsparteien in den Grenzen des Vertrauensschutzes frei aushandeln und auch autonom bestimmen, für welche Personenkreise und ab welchem Zeitpunkt es Übergangs- oder Besitzstandsregelungen geben soll (Rn. 18).

Urlaubserinnerungsmanagement (§ 26 TVöD)

Die langjährige Auffassung, die Realisierung von Urlaubsansprüchen sei keine „Bringschuld“ des Arbeitgebers, bedarf mit Blick auf aktuellere Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 6. November 2018 – C-684/16

I „Max-Planck“) und des BAG (Urt. v. 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16) einer differenzierteren Betrachtung. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht in Anspruch genommen wird (BAG v. 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 Rn. 41).

Dem Arbeitgeber obliegt dadurch die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs; d. h. erst die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers führt zu einer wirksamen Befristung des Urlaubsanspruchs. Der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel folglich nur dann am Ende des Kalenderjahres bzw. des Bezugszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG v. 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 Rn. 27).

Die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ist unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung in geeigneter Weise sicherzustellen, um zu verhindern, dass die Befristung des Urlaubsanspruchs aufgrund eines Verstoßes gegen die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers ins Leere läuft. Besonderes Augenmerk wird auf Beschäftigte zu richten sein, die länger abwesend waren (z. B. aufgrund von Arbeitsunfähigkeits- und Eingliederungszeiten, Mutterschutz-, Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten) oder bei bevorstehendem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

Sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung (§ 30 TVöD)

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu dem Arbeitgeber auch eine sachgrundlose Befristung bis zur Gesamtdauer von höchstens zwei Jahren zulässig. Nach Absatz 2 Satz 2 ist diese Befristung nicht statthaft, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift liegt nach Auffassung des BAG (Urt. v. 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das BVerfG hat mit Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – die seitens des BAG vorgenommene Rechtsauslegung für unzulässig erklärt, da sie die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben und zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung durch Verletzung des in Art. 2 Abs. 1 und 20 Abs. 3 GG verankerten Rechtsstaatsprinzips überschreitet.

Nach Auffassung des BVerfG ginge die bisherige Auslegung des BAG nicht mit dem Willen des Gesetzgebers einher. Die vom BVerfG genannten Einschränkungsmöglichkeiten des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (z. B. sieht das BVerfG bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul-, Studien- oder Familienzeit sowie die Tätigkeit von Werkstudierenden, studentischen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung nicht als einer Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigungen an) sind noch nicht abschließend durch eine fachgerichtliche Rechtsprechung weiter ausgelegt. Eine acht Jahre sowie eine 15 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung hat das BAG aber mit Urteil vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – bzw. vom 17. April 2019 – 7 AZR 323/17 – als befristungsschädlich und eine 22 Jahre zurückliegende Beschäftigung mit Urteil vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17 – als befristungsunschädlich angesehen. Es scheint daher angebracht, die Begründung sachgrundloser Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf die bisher vom BAG angenommene dreijährige Karenzzeit zu stützen.

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses (§ 33 TVöD)

Mit Wirkung vom 1. Juli 2014 ist eine gravierende Änderung eingetreten: Im Zuge des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) wurde § 41 SGB VI um einen neuen Satz 3 ergänzt. Demnach können die Arbeitsvertragsparteien den tarifvertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt (Regelaltersgrenze nach § 33 Absatz 1 Buchstabe a) einvernehmlich hinausschieben und das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortführen – ggf. auch mehrfach. Ein neuer Arbeitsvertrag ist dazu – anders als in der Tarifvorschrift vorgesehen – nicht notwendig. Da es sich nicht um den Abschluss eines (neuen) befristeten Arbeitsverhältnisses handelt, bedarf es für das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes keines sachlichen Grundes; das Teilzeit- und Befristungsgesetz greift nicht. Dies hat das BAG mit Urteil vom 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17 – im Kern bestätigt. Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI genüge den verfassungsrechtlichen Vorgaben und sei nach der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 28. Februar 2018 (– C-46/17 – [John]) mit Unionsrecht vereinbar.

Berücksichtigung von Vorzeiten bei der Unkündbarkeit gemäß § 34 TVöD

Die Kündigungsfrist des § 34 Abs. 1 TVöD ist nach der Dauer der Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVöD gestaffelt. Nach näherer

I Maßgabe des § 34 Abs. 2 TVöD sind bestimmte langjährig Beschäftigte sogar „unkündbar“. Bei der Berechnung der für die Kündigungsfrist und den Ausschluss einer ordentlichen Kündigung maßgeblichen Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 1 Satz 2, § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD werden vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt. Diese Zeiten sind nämlich nicht in § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVöD, sondern in Satz 3 a. O. genannt und zählen damit nicht zur bei der Kündigung berücksichtigungsfähigen Beschäftigungszeit. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 22. Februar 2018 – 6 AZR 137/17 – ausdrücklich bestätigt. Im vorliegenden Fall ging es um Vorzeiten, die eine kommunale Beschäftigte bei einer anderen Kommune zurückgelegt hatte. Das BAG hat die Anrechnung abgelehnt.

Verfallsfristen – Besonderheit beim Mindestlohn (§ 37 TVöD)

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 377/17 – und 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 – entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht durch Verfallsfristen ausgeschlossen werden kann. Dem stünde § 3 Satz 1 des Mindestlohngesetzes entgegen. Die Urteile betrafen Beschäftigte aus dem Bereich der gewerblichen Wirtschaft, wo der Mindestlohn – im Gegensatz zum unmittelbaren öffentlichen Dienst – eine bedeutsame Rolle spielt. Ungeklärt ist nach Auffassung des Verfassers noch die Frage, ob aus den Urteilen gefolgert werden kann, dass auf der Grundlage des § 37 TVöD nur der über den Mindestlohn hinausgehende Entgeltanteil verfallen kann.

Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der Einführung bzw. Änderung einer Entgeltordnung (§ 26 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund)

Im Zusammenhang mit Änderungen der Eingruppierungsregelungen haben die Tarifpartner in der Vergangenheit die Tarifautomatik teilweise außer Kraft gesetzt und es grundsätzlich bei der bisherigen Eingruppierung belassen. In den Fällen einer höheren Eingruppierungsmöglichkeit des Beschäftigten auf der Grundlage der geänderten/neuen Entgeltordnung oblag es den Beschäftigten, ihre Höhergruppierung innerhalb einer Ausschlussfrist zu beantragen. Wird der Antrag fristgerecht gestellt, entsteht der Höhergruppierungsanspruch rückwirkend. Wird kein Antrag gestellt oder wird die Frist nicht gewahrt, scheidet eine Überleitung in die neue Entgeltordnung bzw. eine Höhergruppierung ohne einen Wechsel der Tätigkeit endgültig aus. Diese z. B. in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund enthaltene Systematik hat das BAG in seinem Urteil vom 18. September 2019 – 4 AZR 42/19 (Rn. 30) bestätigt.

Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2020 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen

Von Jörg Effertz

I. Rückschau und Terminübersicht

Die Tarifrunde 2018 war mit der Tarifeinigung vom 18. April 2018 beendet worden. Für die Kernbestandteile der Tarifeinigung – insbesondere die Entgelttabellen zum TVöD und die vergütungsrelevanten Regelungen für Auszubildende sowie Praktikanten – war der 31. August 2020 als frühestmöglicher Kündigungstermin vereinbart worden.

Mit Blick auf die wegen der Pandemie besondere Situation gab es zwar im Vorfeld Überlegungen, die Tarifverhandlungen zu verschieben (u. U. mit Ausgleich in Form einer Einmalzahlung o. Ä.). Letztlich ist es dazu aber nicht gekommen, sodass die Gewerkschaften (ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion) wie gewohnt von den Kündigungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht und ihre Forderungen beschlossen haben. Die Arbeitgeber, also der Bund, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und die Kommunen, vertreten durch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), haben die Forderungen – ebenfalls wie üblich – postwendend als zu hoch zunächst zurückgewiesen.

Der Auftakt der Verhandlungen fand am 1. September 2020 statt. Sie wurden am 19./20. September fortgesetzt und konnten am 22./23./24./25. Oktober in einem Verhandlungsmarathon erfolgreich abgeschlossen werden.

II. Die Forderungen

Kernforderung waren Verbesserungen von 4,8 % – mindestens aber 150 Euro – bei einer Tabellenlaufzeit von 12 Monaten. Die Vergütung der Auszubildenden und Praktikanten sollte um 100 Euro steigen. Außerdem sollte die Übernahme der Auszubildenden in ein Anschluss-Arbeitsverhältnis weiterhin gesichert sein. Daneben wurden Verbesserungen für die Beschäftigten in Krankenhäusern, die Verlängerung der Regelungen für Altersteilzeitarbeit und die Angleichung der Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost an die des Tarifgebietes West gefordert.

III. Die Tarifeinigung

Die Tarifeinigung nebst Anlagen ist unter **150** abgedruckt. Nachstehend werden deren Kernpunkte dargestellt und erläutert.

1. Corona-Sonderzahlung

Die unter 2. dargestellten linearen Steigerungen werden erst zum 1. April 2021 wirksam. Die dadurch entstehenden „Leer-Monate“ von September 2020 bis März 2021 werden durch eine Einmalzahlung überbrückt, die als Corona-Sonderzahlung bezeichnet wird. Sie ist Gegenstand eines eigenständigen Tarifvertrages und soll – augenscheinlich um Steuervorteile zu ermöglichen – spätestens mit dem Entgelt für Dezember ausgezahlt werden. Die Sonderzahlung ist sozial gestaffelt. Sie beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 8 600 Euro, in den Entgeltgruppen 9a bis 12 400 Euro und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 300 Euro. Als „Corona-Sonderzahlung“ ist sie bei Auszahlung im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei. Sie unterliegt nicht der Zusatzversicherung.

2. Die lineare Steigerung der TVöD-Tabellen

2.1 Vereinbarte Steigerungsschritte

Die lineare Erhöhung der Tabellenwerte erfolgt in zwei Schritten:

- ab 1. April 2021 um 1,4 %, mindestens aber 50 Euro und
- ab 1. April 2022 um weitere 1,8 %

(Achtung: abweichende Beträge im Bereich des BT-S sowie des TV-V; der Bereich Flughäfen (BT-F) ist generell ausgenommen)

2.2 Von der Steigerung erfasste Entgeltbestandteile

Die vereinbarte Steigerung wirkt sich unmittelbar bzw. mittelbar nicht nur auf die Tabellenwerte, sondern auf eine Vielzahl von weiteren tarifvertraglich vereinbarten Beträgen aus. Die Steigerungssätze der TVöD-Tabellen können nur ohne den Mindestbetrag als Maßstab für die Erhöhung abgeleiteter Beträge herangezogen werden. Das haben die Tarifpartner in Teil A Nr. 1a der Tarifeinigung durch die Nennung dieser Steigerungsbeträge im Zusammenhang mit dynamischen Zulagen noch einmal ausdrücklich klargestellt. Dies vorangestellt ergeben sich – vorbehaltlich einer abweichenden Regelung der Tarifpartner in den noch abzustimmenden Tariftexten – auf der Grundlage der Tarifeinigung nachstehende Änderungen:

2.2.1 Erhöhung um die linearen Steigerungsbeträge

- die individuellen Zwischenstufen; die individuellen Endstufen werden entsprechend der unter 2.1 dargestellten Vereinbarung erhöht
 - ggf. einschließlich des Mindestbetrages,

- die Funktionszulagen für Ärzte (§ 51 Abs. 3 bis 5 BT-B sowie § 51 Abs. 3 und 4 BT-K),
- die Garantiebeträge nach § 52 Abs. 4 BT-B bzw. § 1 Abs. 4 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56,
- die Werte der Anlagen B/Bund (Auslandsentgelte), C/Bund (Bereitstellungsdienstentgelte, D/Bund (Ärzte) und E/Bund (Pflegedienst),
- die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü – ggf. einschließlich des Mindestbetrages,
- die Besitzstandszulage für Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 TVÜ-Bund/VKA,
- die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Bund/VKA,
- die Vorarbeiterzulage nach § 17 Abs. 9 TVÜ-VKA,
- die Garantiebeträge nach §§ 28a und 28b, § 29a Abs. 4, § 30 Abs. 2 und § 32 Abs. 2 TVÜ-VKA,
- die Pauschalentgelte für unter den PKW-Fahrer-TV-L fallende Personenkraftwagenfahrer;

2.2.2 Erhöhung um andere Prozentsätze

- die aus dem Tabellen- bzw. Stundenentgelt abgeleiteten Zeitzuschläge des § 8 TVöD,
- die aus dem Tabellenentgelt abgeleitete Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 Abs. 3 TVöD;

2.2.3 Nicht erhöhte Entgeltbestandteile

Nicht von der linearen Erhöhung betroffen sind insbesondere

- die Wechselschicht-/Schichtzulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 TVöD, Achtung: für den Bereich des BT-K und BT-B siehe die gesonderte Vereinbarung in Teil C Ziffer 7c der Tarifeinigung (Erhöhung auf 155 Euro mtl. bzw. 0,93 Euro/Std.),
- die Strukturausgleiche gemäß § 12 TVÜ-Bund/VKA.

2.3 Laufzeit

Für die in der Tarifeinigung vereinbarten Erhöhungen sowie die Anhebung der Vergütungen für Auszubildende und Praktikanten sowie die Übernahme-„Garantie“ für Auszubildende wurde eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2022 vereinbart (siehe Teil E der Tarifeinigung).

3. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Tarifverträge zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der Kommunen (Altersteilzeit, „FALTER“) wird bis zum 31. Dezember 2022 verlängert (siehe Teil A Nr. 3 der Tarifeinigung).

4. Sonstige Vereinbarungen

4.1 VKA

4.1.1 Versorgungsbetriebe (TV-V)

Die Tabellenwerte und die dynamischen Zulagen und Zuschläge werden um abweichende Durchschnittssätze (1,56 % ohne Mindestbetrag zum 1. April 2021, weitere 1,8 % zum 1. April 2022) erhöht (siehe Teil C Nr. 2a der Tarifeinigung). Von den sonstigen Vereinbarungen (siehe Teil C Nr. 2b der Tarifeinigung) ist besonders die Anhebung der Freistellungsmöglichkeiten für gewerkschaftliche Zwecke von sechs auf acht Tage zu erwähnen.

4.1.2 Nahverkehr

Die Gewerkschaften fordern, dass die Regelungen über eine Corona-Sonderzahlung (siehe 1) in den landesbezirklichen Verhandlungen in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen nachgezeichnet werden (siehe Teil A Nr. 1b Buchst. cc der Tarifeinigung).

4.1.3 TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte und weitere Entgeltbestandteile werden um abweichende Erhöhungssätze (1,56 % ohne Mindestbetrag zum 1. April 2021, weitere 1,8 % zum 1. April 2022) erhöht (siehe Teil C Nr. 6 der Tarifeinigung).

4.1.4 Krankenhäuser

Die Tarifpartner tragen erneut den besonderen Erschwernissen des Krankenhauspersonals Rechnung (siehe Teil C Nr. 7 der Tarifeinigung).

Kernpunkte sind:

- Einführung einer Pflegezulage in zwei Stufen
 - ab 1. März 2021 70 Euro,
 - ab 1. März 2022 120 Euro,
 - ab 1. Januar 2023 Teilnahme an allgemeinen Entgelterhöhungen.
- Erhöhung Intensivzulage von 46,02 Euro auf 100 Euro mtl.

- Erhöhung Wechselschichtzulage von mtl. 105 Euro auf 155 Euro bzw. von 0,63 Euro auf 0,93 Euro
- Zulage im BT-B von 25 Euro (Baden-Württemberg 35 Euro) mtl.
- Erhöhung des Samstagszuschlags im Bereich BT-B und BT-K auf 20 v. H.

4.1.5 Öffentlicher Gesundheitsdienst

- Corona-Sonderprämie ÖGD i. H. v. 50 Euro/mtl. bei überwiegendem Einsatz in unmittelbarer Pandemie-Bekämpfung. Auszahlung als Einmalzahlung
 - für die Zeit vom 1. März 2020 bis 28. Februar 2021 mit dem Entgelt Mai 2021
 - für die Zeit vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 mit dem Entgelt Mai 2022 (Teil A Nr. 1b Buchst. bb der Tarifeinigung).
- Fachärzte im ÖGD erhalten ab dem 1. März 2021 eine Zulage i. H. v. 300 Euro/mtl. (Teil C Nr. 8a der Tarifeinigung).

4.1.6 Sparkassen

Für die Beschäftigten der Sparkassen wurden in Teil C Nr. 3 der Tarifeinigung abweichende Regelungen vereinbart:

- Die Tabellenentgelte und weitere Entgeltbestandteile werden abweichend erhöht (1,4 %, mindestens aber 50 Euro zum 1. Juli 2021, weitere 1 % zum 1. Juli 2022; die im Bereich des TVöD ab dem 1. April geltende Tabelle tritt dann erst zum 1. Dezember 2022 in Kraft),
- der Urlaubsanspruch für Beschäftigte mit Anspruch auf Sparkassensonderzahlung erhöht sich auf 31 (2021) bzw. 32 (2022) Arbeitstage,
- der garantierte Teil der Sparkassensonderzahlung wird abgesenkt,
- die Sparkassensonderzahlung wird eingefroren,
- eine weitere Kürzung der Sparkassensonderzahlung im Tausch für mehr Urlaub wird ermöglicht.

4.1.7 Flughäfen

Der besonderen wirtschaftlichen Situation soll durch einen Notlagentarifvertrag Rechnung getragen werden. Angestrebt ist eine Personalkostenabsenkung bei zeitgleichem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (Teil C Nr. 10 der Tarifeinigung).

Im Nachgang zur TVöD-Tarifrunde haben sich die Tarifpartner auf die Kernpunkte des Notlagentarifvertrages verständigt, die wie folgt lauten:

- Verschiebung der in der Tarifrunde 2020 vereinbarten linearen Erhöhung auf den 1. Oktober 2022 – die weiteren Erhöhungsschritte folgen entsprechend später,
- Modifikation der in der Tarifrunde 2020 vereinbarten Corona-Sonderzahlung,
- Reduzierung von Arbeitszeit und Entgelt um 6 Prozent ab dem Jahr 2022,
- Keine Leistungsbezahlung in den Jahren 2021 bis 2023,
- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2023,
- Inkrafttreten: 1. September 2020; Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

4.1.8 Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung der VKA wird (nach Einfrieren in der letzten Tarifrunde) für die unteren Entgeltgruppen (1 bis 8) wieder angehoben (siehe Teil C Nr. 1 der Tarifeinigung).

4.1.9 Arbeitszeit Ost VKA

Stufenweise Absenkung von wöchentl. 40 Std. auf 39 Std. bis 1. Januar 2023 (Allgemein) bzw. 38,5 Std. bis 1. Januar 2025 (Krankenhäuser) – siehe Teil C Nr. 4 a und b der Tarifeinigung.

4.1.10 Arbeitszeit bei Dienstreisen

Die Regelung des § 44 Abs. 2 BT-V (Berücksichtigung der Reisezeiten als Arbeitszeit) soll auch auf die anderen Besonderen Teile des TVöD und den TV-V übertragen werden (siehe Teil C Nr. 4c der Tarifeinigung).

4.1.11 Jobrad

Ermöglichung der Entgeltumwandlung für ein Jobrad o. Ä. (Teil C Nr. 5a der Tarifeinigung).

4.1.12 Nutzung des Budgets der Leistungsbezahlung

Nutzung des für Leistungszahlung vereinbarten Budgets für alternative Entgeltanreize (z. B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Fahrkostenzuschüsse für Jobticket, Wertgutscheine), wenn eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung dazu getroffen wird (siehe Teil C Nr. 5b der Tarifeinigung).

4.2 Bund

Die besonderen Regelungen der Tarifeinigung für Krankenhäuser der VKA gelten weitgehend auch für Bundeswehrkrankenhäuser (siehe Teil B der Tarifeinigung).

5. Auszubildende und Praktikanten

5.1 Entgelte

Die Entgelte für Auszubildende (sowohl im TVAöD BBiG als auch im TVAöD Pflege und das Monatsentgelt nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVSöD) sowie für unter den TVPöD fallende Praktikanten werden in zwei Schritten zum 1. April 2021 bzw. 1. April 2022 um jeweils 25 Euro mtl. erhöht. Das monatliche Studienentgelt für dual Studierende (§ 8 Abs. 2 TVSöD) erhöht sich zu den gleichen Stichtagen um 50 und 25 Euro (siehe Teil A Nr. 1c der Tarifeinigung).

5.2 Übernahme-„Garantie“

Die in § 16a TVAöD enthaltene, für den Bereich BBiG und Pflege geltende Übernahme-„Garantie“ war am 31. August 2020 ausgelaufen. Sie wurde nun ohne inhaltliche Veränderungen bis zum 31. Dezember 2022 wieder vereinbart (siehe Teil A Nr. 2 der Tarifeinigung).

5.3 Praxisintegrierte duale Studiengänge

Es wurde eine Verhandlungszusage für praxisintegrierte duale Studiengänge gegeben (Teil A Nr. 4 der Tarifeinigung).

IV. Fazit und Ausblick

Es wird deutlich, welche Themenvielfalt in die Waagschale gelegt werden musste, um einen Kompromiss auszutarieren, der nicht nur den Interessen der Verhandlungspartner, sondern auch der besonderen Situation der Pandemie gerecht wird. Das Ergebnis wird bei der Umsetzung der zunächst nur in Eckpunkten vereinbarten Tarifeinigung in förmlichen Tariftext eine Menge „handwerkliche“ Arbeit nach sich ziehen und dabei vermutlich auch noch den einen oder anderen Konfliktstoff bergen. Die mit 28 Monaten recht lange Laufzeit verschafft den Tarifpartnern dazu genügend Zeit. Die nächste Tarifrunde ist für den Anfang 2023 zu erwarten.

Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen

Vom 25. Oktober 2020

Teil A

Gemeinsame Regelungen für Bund und VKA

1. Entgelt

a) Lineare Erhöhung

Die Tabellenentgelte werden einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü

- ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50,00 Euro, und
- ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden

- ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent und
- ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Im Bereich des Bundes findet für die Dynamisierung der Zuschläge gemäß § 5 LohnzuschlagsTV das in der Niederschriftserklärung zu § 19 Absatz 5 Satz 2 TVöD beschriebene Verfahren Anwendung.

b) Corona-Sonderzahlung

- aa) Die Parteien schließen den sich aus Anlage 1 ergebenden „Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020“; der Vertrag unterliegt nicht der Erklärungsfrist.

Für den Bereich TV WW/NW wird über die Umsetzung der Corona-Sonderzahlung landesbezirklich noch im November 2020 verhandelt.

- bb) Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind, erhalten mit dem Entgelt für den Monat Mai 2021 eine Einmalzahlung (Corona-Sonderprämie ÖGD), wenn sie innerhalb dieses Zeitraums für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden. Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind, erhalten mit dem Entgelt für den Monat Mai 2022 eine (weitere)

Einmalzahlung (Corona-Sonderprämie ÖGD), wenn sie innerhalb dieses Zeitraums für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden. Die Höhe der Corona-Sonderprämie ÖGD beträgt für jeden vollen Monat, in dem Beschäftigte überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden 50,00 Euro; § 24 Absatz 2 TVöD gilt entsprechend. Die Einmalzahlungen werden bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.

- cc) In den in den nächsten zwei Wochen stattfindenden Tarifverhandlungen für alle Beschäftigten, die bei einem Mitglied des jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbandes der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz oder Sachsen beschäftigt sind und auf deren Arbeitsverhältnisse der jeweilige TV-N Anwendung findet, fordern die Gewerkschaften die Nachzeichnung des Tarifvertrages über eine einmalige Corona-Sonderzahlung.

*Dies sind die folgenden Tarifverträge:

- Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW)
 - Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Hessen)
 - Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Niedersachsen)
 - Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Nordrhein-Westfalen (TV-N NW)
 - Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV- N RP)
 - Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Sachsen)
- c) Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten
- aa) Die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD und die Praktikantentgelte nach dem TVPöD werden
- ab dem 1. April 2021 um 25,00 Euro und
 - ab dem 1. April 2022 um weitere 25,00 Euro erhöht.
- bb) Die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD werden
- ab dem 1. April 2021 um 25,00 Euro und
 - ab dem 1. April 2022 um weitere 25,00 Euro erhöht.
- cc) Das monatliche Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 TVSöD wird
- ab dem 1. April 2021 um 50,00 Euro und
 - ab dem 1. April 2022 um weitere 25,00 Euro erhöht.

2. Übernahme von Auszubildenden

§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) wird ab dem 1. November 2020 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

3. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells nach den Tarifverträgen zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und im Bereich der VKA werden bis 31. Dezember 2022 verlängert. Die Wertguthaben im Bereich der VKA werden entsprechend der Regelung über die Dynamisierung der Zulagen unter Ziffer 1. a) erhöht.

4. Praxisintegrierte duale Studiengänge

Nach Abschluss der Tarifrunde 2020 nehmen die Tarifvertragsparteien Tarifverhandlungen über die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes, für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA sowie des Hebammenstudiums nach dem Hebammenreformgesetz vom 22. November 2019 in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018 auf. Die praxisintegrierten dualen Studiengänge werden in den Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020 integriert.

Teil B **Besondere Regelungen für den Bund**

Bundeswehrkrankenhäuser

Die Regelungen aus Teil C Ziffern 7 a), 7 c), 7 e) und 7 f)¹⁾ werden für die Beschäftigten in Bundeswehrkrankenhäusern entsprechend übernommen.

Teil C **Besondere Regelungen für die VKA**

1. Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung gemäß § 20 Absatz 2 Satz 1 TVöD wird für die Entgeltgruppen 1 bis 8 im Tarifgebiet West ab dem Jahr 2022 auf 84,51 Prozent angehoben. Im Tarifgebiet Ost wird für die Entgeltgruppen 1 bis 8 die Jahressonderzahlung für das Jahr 2022 auf 81,51 Prozent und ab dem Jahr 2023 auf 84,51 Prozent angehoben.

2. TV-V

- a) Die Tabellenentgelte, dynamisierten Zulagen und Zuschläge werden
 - ab dem 1. April 2021 um 1,56 Prozent und
 - ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.
- b) Die Anzahl der maximalen Anzahl von Tagen mit Arbeitsbefreiung gemäß § 15 Absatz 3 Satz 1 TV-V wird von sechs auf acht erhöht.
- c) In der Anlage 1 zum TV-V werden im Beispiel 9.4.2 der Entgeltgruppe 9 die Wörter „Bau und Betrieb“ durch die Wörter „Bau und/oder Betrieb“ ersetzt.

3. Sparkassen

- a) Die Tabellenentgelte einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü sowie dynamisierten Zulagen werden
 - ab dem 1. Juli 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50,00 Euro, und
 - ab dem 1. Juli 2022 um weitere 1,0 Prozent erhöht.
- b) Die im Bereich des TVöD ab dem 1. April 2022 geltende Entgelttabelle gilt für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-S ab dem 1. Dezember 2022. Soweit für die Ermittlung von Entgeltbestandtei-

¹⁾ Red. Anm.: Hierbei handelt es sich offenbar um einen Redaktionsfehler der Tarifpartner; der Verweis auf Nr. 7 Buchst. f) läuft leer.

len auf die maßgeblichen Prozentsätze abgestellt wird, beträgt der maßgebliche Prozentsatz ab dem 1. Dezember 2022 0,8 Prozent.

- c) Für bankenspezifisch Beschäftigte, die Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung nach § 44 BT-S haben, erhöht sich der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr gemäß § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD
 - im Kalenderjahr 2021 auf 31 Arbeitstage und
 - ab dem Kalenderjahr 2022 auf 32 Arbeitstage.
- d) Der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S beträgt
 - ab dem 1. Januar 2021 81,77 Prozent und
 - ab dem 1. Januar 2022 74,77 Prozent.

Hierfür wird die Protokollerklärung zu § 44 Absatz 1 Nummer 4 BT-S um folgende Sätze 3 und 4 ergänzt: „Im Kalenderjahr 2021 beträgt der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung 81,77 Prozent; ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der garantierte Anteil 74,77 Prozent.“

- e) Ab dem 1. April 2021 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auf die Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S keine Anwendung.

Hierfür wird eine neue Protokollerklärung zu § 44 Absatz 2 BT-S eingefügt:

„Das Monatstabellenentgelt gemäß Absatz 1 Satz 3 beträgt

- im Kalenderjahr 2021 98,62 Prozent und
- ab dem Kalenderjahr 2022 96,88 Prozent

des Entgelts des Beschäftigten für den Monat Oktober, das sich aufgrund der individuell für diesen Monat vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. Diese Bemessungssätze gelten auch, soweit in diesem Paragraphen oder in Niederschriftserklärungen auf das Monatstabellenentgelt Bezug genommen wird.“

- f) Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Reichweite der gesetzlichen Beteiligungsrechte durch einvernehmliche Dienstvereinbarung den Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr gemäß § 26 Absatz 1 Satz 2 auf bis zu 34 Arbeitstage zu erhöhen, wobei ein Arbeitstag der Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S um 7 Prozentpunkte entspricht. Bestehende Dienstvereinbarungen bleiben davon unberührt.

4. Arbeitszeit

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD und § 8 Absatz 1 Satz 1 TV-V beträgt ausschließlich der Pausen im Tarifgebiet Ost (außer für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K)

- ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich,
 - ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.
- b) Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD beträgt ausschließlich der Pausen im Tarifgebiet Ost für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K
- ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich,
 - ab dem 1. Januar 2024 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich,
 - ab dem 1. Januar 2025 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.
- Die Protokollerklärung zu den Absätzen 5 und 7 von § 52 BT-K und § 53a Absatz 1 Satz 2 BT-K finden für Beschäftigte im Tarifgebiet Ost ab dem Jahr 2025 keine Anwendung mehr.
- c) Die Regelung gemäß § 44 Absatz 2 BT-V wird auf die weiteren Besonderen Teile des TVöD und den TV-V übertragen.

5. Attraktivität des öffentlichen Dienstes

- a) Bestandteile des Entgelts können zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne von § 63a StVZO einzelvertraglich umgewandelt werden.
- b) Es wird in den Bereichen BT-V, BT-K, BT-B, BT-F und BT-E ein System eingeführt, mit dem alternativ zur Leistungszulage und zur Leistungsprämie (§ 18 Absatz 4 Satz 1 TVöD) das in § 18 Absatz 3 TVöD vereinbarte Budget durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung ganz oder teilweise für alternative Entgeltanreize verwendet werden kann. Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung und der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine). Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des § 18 Abs. 1 TVöD (VKA).
- c) Es wird geregelt, dass es sich bei den im TVöD tarifierten Beträgen für vermögenswirksame Leistungen um Mindestbeträge handelt.

6. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte nach § 7 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung werden

- ab dem 1. April 2021 um 1,56 Prozent und
- ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Die Entgeltbestandteile nach § 8 Absatz 1 Satz 1, 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 5 Satz 2 Buchstabe a bis d, Absatz 10 Satz 1 und § 9 Satz 2 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung sowie die Begrenzung der Entgeltsummen nach § 8 Absatz 7 Buchstabe a bis c TV-Fleischuntersuchung werden zu denselben Zeitpunkten wirkungsgleich erhöht.

7. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

a) Beschäftigte, die ein Entgelt gemäß Anlage E zum BT-K oder zum BT-B erhalten, erhalten ab dem 1. März 2021 eine monatliche Zulage von 70 Euro (Pflegezulage); die Pflegezulage wird zum 1. März 2022 auf 120 Euro erhöht. Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

b) Die monatliche Intensivzulage gemäß Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt XI Nr. 1 BT-K wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben.

c) Die Zulage für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K und BT-B, die ständig Wechselschicht leisten, wird ab dem 1. März 2021 von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht.

Die Zulage für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K und BT-B, die nicht ständig Wechselschicht leisten, wird ab dem 1. März 2021 von 0,63 Euro pro Stunde auf 0,93 Euro pro Stunde erhöht.

d) Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-B, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 TVöD ab dem 1. März 2021 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25,00 Euro. Für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt die Zulage monatlich 35,00 Euro. § 24 Absatz 2 findet Anwendung.

e) Der Samstagszuschlag wird für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-K und BT-B auf 20 v.H. erhöht.

8. Öffentlicher Gesundheitsdienst

a) Die der Entgeltgruppe 15 zugeordneten Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung [VKA]) erhalten ab dem 1. März 2021 eine monatliche Zulage von 300 Euro.

- b) Die Regelung nach § 57 Nr. 2 BT-V (Stufe 5 als Endstufe in der Entgeltgruppe 15 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 1 Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1) wird gestrichen. Beschäftigte, die am 1. November 2020 in Stufe 5 einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren bereits absolviert haben, werden am 1. November 2020 der Stufe 6 zugeordnet; Entsprechendes gilt für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe. Für Beschäftigte der Stufe 5, die zu diesem Zeitpunkt noch keine fünf Jahre Bewährung in Stufe 5 zurückgelegt haben, wird die zurückliegende Stufenlaufzeit angerechnet.

9. TV COVID

Zur Verlängerung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020 wird in § 11 TV COVID die Angabe „31. Dezember 2020“ durch die Angabe „31. Dezember 2021“ ersetzt.

Die Regelungen des § 1 Absatz 3 und 4 TV COVID gelten auch, sofern bereits bestehende Betriebsvereinbarungen (nochmals) verlängert werden.

Die Niederschriftserklärung Nummer 3 „Zu § 10“ wird dahingehend geändert, dass sich die Tarifvertragsparteien verpflichten, bis zum 31. Oktober 2021 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen des TV COVID zu führen.

10. Flughäfen¹⁾

Zur notwendigen und zeitweiligen Absenkung von Personalkosten werden die TVöD-gebundenen Flughäfen (einschließlich BT-F) von den in Teil A dieser Einigung vereinbarten Entgelterhöhungen und von dem Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 ausgenommen, wenn dies durch einen noch zu vereinbarenden Notlagentarifvertrag bestätigt wird. Die VKA und ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion vereinbaren dazu unmittelbar nach dem Tarifaabschluss einen Notlagentarifvertrag für die TVöD-gebundenen Flughäfen, in dem die zeitlich befristeten tariflichen Anpassungen weiter konkretisiert

¹⁾ Im Nachgang zur TVöD-Tarifrunde haben sich die Tarifpartner auf die Kernpunkte des Notlagentarifvertrages verständigt, die wie folgt lauten:

- Verschiebung der in der Tarifrunde 2020 vereinbarten linearen Erhöhung auf den 1. Oktober 2022 – die weiteren Erhöhungsschritte folgen entsprechend später,
- Modifikation der in der Tarifrunde 2020 vereinbarten Corona-Sonderzahlung,
- Reduzierung von Arbeitszeit und Entgelt um 6 Prozent ab dem Jahr 2022,
- Keine Leistungsbezahlung in den Jahren 2021 bis 2023,
- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2023,
- Inkrafttreten: 1. September 2020; Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

I werden; dies schließt auch den Umgang mit den in Teil A der Einigung vereinbarten Tarifierhöhungen sowie der Corona-Sonderzahlung ein. Im Gegenzug zur Absenkung der Personalkosten wird im Notlagentarifvertrag der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart. Für Flughäfen, die sich gegen die Anwendung des Notlagentarifvertrags entscheiden, gilt dieser Tarifabschluss. Landesbezirkliche Regelungen zu Notlagentarifverträgen außerhalb dieses Notlagentarifvertrages sind ausgeschlossen. Im Rahmen der Verhandlungen des Notlagentarifvertrages können auch TVöD-anwendende Dienstleister an den Flughäfen einbezogen werden, wenn sie in vergleichbarem Maße von der Notlage betroffen sind.

Teil D

Erklärung zur Niederschrift

Die Tarifvertragsparteien erklären, dass sie keine Veranlassung sehen, von der geübten Praxis bezüglich der Tarifverhandlungen und der Tarifvertragsanwendung für Ärztinnen und Ärzte abzuweichen.

Teil E

Schlussklärung

Die betroffenen Tarifverträge werden, soweit nicht vorstehend ein abweichender Zeitpunkt genannt ist, mit Wirkung zum 1. September 2020 in Kraft gesetzt.

Der vorstehende Teil A Ziffer 1 Buchstabe a und c sowie der Teil C Ziffer 2 Buchstabe a, Ziffer 3 Buchstabe a und b, und Ziffer 6 läuft, soweit nicht anders vereinbart, mindestens bis zum 31. Dezember 2022.

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen, die bis einschließlich (25. Oktober 2020), durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Arbeitskampfmaßnahmen im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Die Erklärungsfrist endet am 26. November 2020.

Anlage 1

(hier nicht aufgenommen)

Die Anlage 1 (Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020) ist unter **180** abgedruckt.

Tabelle TVöD Bund
gültig ab 1. April 2021
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4928,35	5263,48	5637,30	6147,62	6672,58	7017,95
14	4462,65	4766,11	5162,41	5602,17	6092,39	6444,31
13	4113,41	4445,99	4824,60	5235,66	5719,35	5981,85
12	3686,55	4069,25	4516,49	5012,74	5595,03	5871,32
11	3558,11	3910,10	4240,84	4599,68	5090,78	5367,08
10	3430,51	3706,30	4019,82	4359,85	4738,50	4862,83
9c	3044,70	3540,82	3839,03	4163,95	4516,23	4629,31
9b	3044,70	3282,46	3555,82	3855,78	4185,91	4462,19
9a	3044,70	3248,34	3304,35	3493,66	3840,53	3977,78
8	2858,91	3049,92	3182,23	3314,31	3455,98	3524,11
7	2685,53	2905,60	3036,70	3169,00	3293,78	3360,79
6	2636,00	2817,11	2944,11	3069,78	3193,22	3256,10
5	2530,74	2706,42	2825,08	2950,74	3067,50	3127,85
4	2413,07	2590,85	2740,02	2832,88	2925,73	2980,10
3	2375,89	2567,08	2613,61	2719,96	2799,76	2872,87
2	2202,51	2396,00	2442,92	2509,87	2657,03	2810,98
1		1979,88	2012,63	2053,59	2091,77	2190,05

¹⁾ Redaktionelle Anlagenbezeichnung. Die hier abgedruckten Entgelttabellen sind kein förmlicher Bestandteil des Einigungspapiers. Sie stehen noch unter Vorbehalt der endgültigen Tarifierung nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen.

Tabelle TVöD Bund
gültig ab 1. April 2022
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5017,06	5358,22	5738,77	6258,28	6792,69	7144,27
14	4542,98	4851,90	5255,33	5703,01	6202,05	6560,31
13	4187,45	4526,02	4911,44	5329,90	5822,30	6089,52
12	3752,91	4142,50	4597,79	5102,97	5695,74	5977,00
11	3622,16	3980,48	4317,18	4682,47	5182,41	5463,69
10	3492,26	3773,01	4092,18	4438,33	4823,79	4950,36
9c	3099,50	3604,55	3908,13	4238,90	4597,52	4712,64
9b	3099,50	3341,54	3619,82	3925,18	4261,26	4542,51
9a	3099,50	3306,81	3363,83	3556,55	3909,66	4049,38
8	2910,37	3104,82	3239,51	3373,97	3518,19	3587,54
7	2733,87	2957,90	3091,36	3226,04	3353,07	3421,28
6	2683,45	2867,82	2997,10	3125,04	3250,70	3314,71
5	2576,29	2755,14	2875,93	3003,85	3122,72	3184,15
4	2456,51	2637,49	2789,34	2883,87	2978,39	3033,74
3	2418,66	2613,29	2660,65	2768,92	2850,16	2924,58
2	2242,16	2439,13	2486,89	2555,05	2704,86	2861,58
1		2015,52	2048,86	2090,55	2129,42	2229,47

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. April 2021
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4928,35	5263,48	5637,30	6147,62	6672,58	7017,95
14	4462,65	4766,11	5162,41	5602,17	6092,39	6444,31
13	4113,41	4445,99	4824,60	5235,66	5719,35	5981,85
12	3686,55	4069,25	4516,49	5012,74	5595,03	5871,32
11	3558,11	3910,10	4240,84	4599,68	5090,78	5367,08
10	3430,51	3706,30	4019,82	4359,85	4738,50	4862,83
9c	3330,42	3576,45	3844,01	4132,31	4442,23	4664,40
9b	3124,70	3355,30	3500,00	3928,24	4181,99	4475,93
9a	3014,89	3213,55	3406,89	3836,98	3934,29	4182,75
8	2858,91	3049,92	3182,23	3314,31	3455,98	3524,11
7	2685,53	2905,60	3036,70	3169,00	3293,78	3360,79
6	2636,00	2817,11	2944,11	3069,78	3193,22	3256,10
5	2530,74	2706,42	2825,08	2950,74	3067,50	3127,85
4	2413,07	2590,85	2740,02	2832,88	2925,73	2980,10
3	2375,89	2567,08	2613,61	2719,96	2799,76	2872,87
2	2202,51	2396,00	2442,92	2509,87	2657,03	2810,98
1		1979,88	2012,63	2053,59	2091,77	2190,05

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. April 2022
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5017,06	5358,22	5738,77	6258,28	6792,69	7144,27
14	4542,98	4851,90	5255,33	5703,01	6202,05	6560,31
13	4187,45	4526,02	4911,44	5329,90	5822,30	6089,52
12	3752,91	4142,50	4597,79	5102,97	5695,74	5977,00
11	3622,16	3980,48	4317,18	4682,47	5182,41	5463,69
10	3492,26	3773,01	4092,18	4438,32	4823,79	4950,36
9c	3390,37	3640,83	3913,20	4206,69	4522,19	4748,36
9b	3180,94	3415,70	3563,00	3998,95	4257,27	4556,50
9a	3069,16	3271,39	3468,21	3906,05	4005,11	4258,04
8	2910,37	3104,82	3239,51	3373,97	3518,19	3587,54
7	2733,87	2957,90	3091,36	3226,04	3353,07	3421,28
6	2683,45	2867,82	2997,10	3125,04	3250,70	3314,71
5	2576,29	2755,14	2875,93	3003,85	3122,72	3184,15
4	2456,51	2637,49	2789,34	2883,87	2978,39	3033,74
3	2418,66	2613,29	2660,65	2768,92	2850,16	2924,58
2	2242,16	2439,13	2486,89	2555,05	2704,86	2861,58
1		2015,52	2048,86	2090,55	2129,42	2229,47

Tabelle TVöD VKA
Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)
gültig ab 1. April 2021
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3954,60	4060,36	4584,31	4977,24	5566,65	5926,84
S 17	3630,87	3896,65	4322,33	4584,31	5108,21	5416,02
S 16	3552,52	3811,52	4099,67	4453,31	4846,25	5082,02
S 15	3420,09	3667,41	3929,41	4230,66	4715,28	4924,83
S 14	3385,53	3629,81	3920,94	4217,08	4544,56	4773,76
S 13	3301,68	3539,70	3863,91	4125,84	4453,31	4617,03
S 12	3292,48	3529,83	3840,48	4115,53	4456,09	4600,17
S 11b	3246,36	3480,33	3644,72	4063,86	4391,31	4587,78
S 11a	3184,84	3414,31	3577,32	3994,89	4322,33	4518,80
S 10	2964,47	3265,62	3416,21	3866,09	4233,05	4534,46
S 9	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8b	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8a	2879,77	3086,91	3300,62	3503,09	3701,02	3909,16
S 7	2805,05	3006,72	3207,39	3408,02	3558,53	3785,32
S 4	2682,35	2875,04	3050,62	3169,76	3282,63	3458,47
S 3	2526,93	2708,24	2876,92	3031,80	3102,66	3187,31
S 2	2335,34	2446,40	2528,56	2617,76	2718,07	2818,42

Tabelle TVöD VKA
Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)
gültig ab 1. April 2022
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4025,78	4133,45	4666,83	5066,83	5666,85	6033,52
S 17	3696,23	3966,79	4400,13	4666,83	5200,16	5513,51
S 16	3616,47	3880,13	4173,46	4533,47	4933,48	5173,50
S 15	3481,55	3733,42	4000,14	4306,81	4800,16	5013,48
S 14	3446,47	3695,15	3991,52	4292,99	4626,36	4859,69
S 13	3361,11	3603,41	3933,46	4200,11	4533,47	4700,14
S 12	3351,74	3593,37	3909,61	4189,61	4536,30	4682,97
S 11b	3304,79	3542,98	3710,32	4137,01	4470,35	4670,36
S 11a	3242,17	3475,77	3641,71	4066,80	4400,13	4600,14
S 10	3017,83	3324,40	3477,70	3935,68	4309,24	4616,08
S 9	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8b	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8a	2931,61	3142,47	3360,03	3566,15	3767,64	3979,52
S 7	2855,54	3060,84	3265,12	3469,36	3622,58	3853,46
S 4	2730,63	2926,79	3105,53	3226,82	3341,72	3520,72
S 3	2572,41	2756,99	2928,70	3086,37	3158,51	3244,68
S 2	2377,38	2490,44	2574,07	2664,88	2767,00	2869,15

**Tabelle TVöD VKA
Anlage E (Pflegedienst)
gültig vom 1. April 2021
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4411,44	4566,09	5065,45	5647,54	5904,31
P 15		4316,70	4458,22	4812,05	5235,51	5397,23
P 14		4212,26	4350,37	4695,64	5164,74	5250,34
P 13		4107,84	4242,52	4579,21	4822,33	4885,10
P 12		3898,94	4026,79	4346,38	4542,69	4634,00
P 11		3690,08	3811,07	4113,54	4314,41	4405,73
P 10		3483,15	3595,70	3914,93	4069,02	4166,03
P 9		3314,30	3483,15	3595,70	3812,20	3903,51
P 8		3053,48	3199,83	3387,47	3539,01	3750,98
P 7		2880,56	3053,48	3319,54	3452,54	3589,56
P 6	2429,67	2588,09	2747,56	3086,75	3173,21	3332,80
P 5	2334,28	2550,89	2614,56	2720,95	2800,78	2988,30

**Tabelle TVöD VKA
Anlage E (Pflegedienst)
gültig vom 1. April 2022
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4490,85	4648,28	5156,63	5749,20	6010,59
P 15		4394,40	4538,47	4898,67	5329,75	5494,38
P 14		4288,08	4428,68	4780,16	5257,71	5344,85
P 13		4181,78	4318,89	4661,64	4909,13	4973,03
P 12		3969,12	4099,27	4424,61	4624,46	4717,41
P 11		3756,50	3879,67	4187,58	4392,07	4485,03
P 10		3545,85	3660,42	3985,40	4142,26	4241,02
P 9		3373,96	3545,85	3660,42	3880,82	3973,77
P 8		3108,44	3257,43	3448,44	3602,71	3818,50
P 7		2932,41	3108,44	3379,29	3514,69	3654,17
P 6	2473,40	2634,68	2797,02	3142,31	3230,33	3392,79
P 5	2376,30	2596,81	2661,62	2769,93	2851,19	3042,09

Anlage 2 TV-V
gültig vom 1. April 2021
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5613,52	6237,23	6836,00	7393,21	7908,83	8382,85
14	5239,30	5771,53	6287,13	6786,14	7260,16	7692,61
13	4906,64	5405,64	5887,95	6361,97	6727,89	7027,31
12	4573,98	5014,77	5455,50	5829,75	6195,68	6453,31
11	4282,89	4690,40	5047,99	5355,76	5613,52	5829,75
10	3991,85	4374,41	4748,61	4998,09	5172,74	5297,46
9	3742,34	4075,00	4399,38	4623,89	4707,05	4831,80
8	3492,89	3709,08	3892,04	4066,71	4241,34	4366,09
7	3243,38	3442,96	3617,61	3742,34	3825,52	3908,69
6	3035,45	3218,41	3384,75	3501,17	3567,71	3625,93
5	2827,56	3002,19	3151,91	3260,00	3326,54	3434,64
4	2661,20	2827,56	2968,92	3068,72	3135,26	3293,26
3	2494,91	2627,97	2736,06	2827,56	2885,78	3010,49
2	2328,55	2469,94	2594,71	2686,19	2744,39	2777,65
1	2079,08					

Anlage 2 TV-V
gültig vom 1. April 2022
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5714,56	6349,50	6959,05	7526,29	8051,19	8533,75
14	5333,61	5875,42	6400,30	6908,29	7390,84	7831,08
13	4994,96	5502,94	5993,93	6476,49	6849,99	7153,80
12	4656,31	5105,04	5553,70	5934,69	6307,20	6569,47
11	4359,98	4774,83	5138,85	5452,16	5714,56	5934,69
10	4063,70	4453,15	4834,08	5088,06	5265,85	5392,81
9	3809,70	4148,35	4478,57	4707,12	4791,78	4918,77
8	3555,76	3775,84	3962,10	4139,91	4317,68	4444,68
7	3301,76	3504,93	3682,73	3809,70	3894,38	3979,05
6	3090,09	3276,34	3445,68	3564,19	3631,93	3691,20
5	2878,46	3056,23	3208,64	3318,68	3386,42	3496,46
4	2709,10	2878,46	3022,36	3123,96	3191,69	3352,54
3	2539,82	2675,27	2785,31	2878,46	2937,72	3064,68
2	2370,46	2514,40	2641,41	2734,54	2793,79	2827,65
1	2116,50					

Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung 2020)

Vom 25. Oktober 2020

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD),
- b) Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V),
- c) Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Allgemeiner Teil –,
- d) Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) oder
- e) Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- 1. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
- 2. ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD bzw. § 6 Absatz 3 TV-V genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 Satz 2 TV-V), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.
- 3. Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro und
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300,00 Euro.

²Im Bereich des Bundes beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung im Anwendungsbereich vom TVAöD, TVSöD und TVPöD 200,00 Euro. ³Im Bereich der VKA beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung im Anwendungsbereich vom TVAöD, TVSöD und TVPöD 225,00 Euro. ⁴§ 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. ⁵Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

¹Die Regelungen des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 BT-V (VKA), § 51a Abs. 1 Satz 2 und § 52 Abs. 3 BT-B sowie § 52 Abs. 1 Satz 2 BT-K gelten entsprechend. ²Für den Bereich des TV-V entspricht die Entgeltgruppe 9 (TV-V) der Entgeltgruppe 9a (TVöD).

(3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 25. Oktober 2020 in Kraft.

Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID)

Vom 30. März 2020 und Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020¹⁾

Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft. Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Beschäftigten in der Krise zu sichern, wirtschaftlichen Schaden von den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit treffen die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Regelungen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, und von einem bei diesem geltenden Tarifvertrag erfasst sind.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,

¹⁾ Wegen der im Zuge der Tarifeinigung 2020 vereinbarten Änderungen siehe insbesondere Teil C Nr. 9 der unter **150** abgedruckten Tarifeinigung.

- I – Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- Geringfügig Beschäftigte,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

(3) ¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. ²Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 für die Dauer seiner Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent beträgt.

(4) ¹Abweichend von Absatz 3 gilt dieser Tarifvertrag nicht für Beschäftigte bei Verkehrsflughäfen und anderen erfassten Unternehmen in der Luftverkehrsbranche, wenn eine Betriebsvereinbarung bis zum 15. Mai 2020 geschlossen wurde bzw. wird oder wenn eine Betriebsvereinbarung auch zu einem späteren Zeitpunkt verlängert wird, wenn diese eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. ²Für den Fall, dass eine Betriebsvereinbarung nach Satz 1 keine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, gilt diese Vereinbarung weiterhin mit der Maßgabe, dass ab dem 16. Mai 2020 Beschäftigte eine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts nach § 5 erhalten; darüber hinaus gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages nicht und die weiteren Regelungen dieser Vereinbarung bleiben unberührt. ³Für den Fall, dass der Abschluss betrieblicher Vereinbarungen oder deren Verlängerung im Sinne von Satz 1 nicht einvernehmlich möglich ist, werden die Tarifpartner auf Landesebene unverzüglich in einem Mediationsprozess den Abschluss einer Betriebsvereinbarung begleiten und unterstützen; dabei gilt, dass die Eckpunkte der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sich an den Regelungen anderer Flughafen- und Luftverkehrsunternehmen orientieren und vergleichbare Regelungen beinhalten. ⁴Wird eine Betriebsvereinbarung bei einem Verkehrsflughafen nach erfolgter Mediation nach Satz 3 nicht vereinbart oder verlängert, gilt dieser Tarifvertrag mit der

Maßgabe, dass der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent des Nettomonatsentgelts beträgt.

Niederschriftserklärung zu § 1:

Zielrichtung dieses Tarifvertrages ist grundsätzlich nicht die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden), Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.

§ 2 Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit

(1) ¹Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden. ²Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. ³Die gesetzlichen Rechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diesen Tarifvertrag keine abschließende Regelung getroffen wird.

(2) ¹Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich im Rahmen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit. ²Im Zuständigkeitsbereich der Personalräte verständigen sich Arbeitgeber und der Personalrat über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit im Rahmen der Reichweite der Beteiligungsrechte nach den jeweiligen landesrechtlichen Personalvertretungsgesetzen. ³Die Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen.

(3) ¹Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. ²Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. ³Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für den Monat April 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

§ 3 Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit

¹Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. ²Zu den Betrieben und Dienststellen nach Satz 1 gehören unter anderem auch Regie- und Eigenbetriebe, Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen

I sowie sonstige kommunale Einrichtungen. ³Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu neun Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2020. ⁴Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

§ 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebs- oder Personalrats

(1) ¹Der Arbeitgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. ²Der Betriebs- oder Personalrat erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.

(2) ¹Der Betriebs- oder Personalrat wird vom Arbeitgeber wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. ²Zur Vorbereitung sind dem Betriebs- oder Personalrat frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. ³Insbesondere ist dem Betriebs- oder Personalrat darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Beschäftigte in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

§ 5 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

(1) ¹Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf

- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage A zum TVöD) 95 Prozent,
 - in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage A zum TVöD) 90 Prozent
- des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. ²Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. ³Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. ⁴Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrages kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Die Regelungen des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 BT-V (VKA), § 51a Abs. 1 Satz 2 und § 52 Abs. 3 BT-B sowie § 52 Abs. 1 Satz 2 BT-K gelten entsprechend. ²Außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD erhalten die Beschäftigten eine Aufstockung auf 90 Prozent des Nettomonatsentgelts, wenn der gemittelte Wert der jeweiligen Entgeltgruppe (Mittelwert über alle Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe) oberhalb von 4399,36 Euro liegt; wenn der gemittelte Wert der jeweiligen Entgeltgruppe (Mittelwert über alle Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe) gleich oder unter 4399,36 Euro liegt, erhalten sie eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts.

Niederschriftserklärung zu Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 Satz 1:

Die Herleitung des Wertes in der Protokollerklärung ist immer der gemittelte Wert der Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD) in der aktuellen Fassung. Im Falle einer Entgelterhöhung während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ist der Wert zu ermitteln und anzupassen.

(2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung bzw. Sparkassensonderzahlung.

(3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

(5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

§ 6 Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages

(1) ¹Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. ²Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

(2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 7 Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung

(1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.

(2) Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und

I infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

§ 8 Überstunden/Mehrarbeit

¹Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. ²In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. ³Das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats bleibt hiervon unberührt.

§ 9 Urlaub/Arbeitszeitkonten

(1) ¹Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. ²Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. ³Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. ⁴Für die Dauer des Urlaubs werden die Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.

(2) ¹Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. ²Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. ³Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

(3) ¹Für Beschäftigte in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 TV FlexAZ entsprechend angewendet werden. ²Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ.

Protokollerklärung zu §§ 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

§ 10 Veränderung der Kurzarbeit

(1) ¹Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit sind Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. ²Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.

(2) ¹Bei Ausweitung der Kurzarbeit sind Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. ²Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

Niederschriftserklärung zu § 10:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. Oktober 2020 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen des TV COVID zu führen.

§ 11 Besondere Bestimmungen

(1)¹⁾ ¹Der Tarifvertrag ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie abgeschlossen. ²Er tritt am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

(2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

¹⁾ Im Zuge der Tarifrunde 2020 wurde vereinbart, die Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021 zu verlängern (siehe Teil C Nr. 9 der unter **150** abgedruckten Tarifeinigung).

Abschnitt II

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

210	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	67
215	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V)	478
220	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Sparkassen – (TVöD BT-S)	524
225	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Entsorgung – (TVöD BT-E)	532
230	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Krankenhäuser – (TVöD BT-K)	537
235	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (TVöD BT-B)	559
240	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Flughäfen – (TVöD BT-F)	584
255	Musterverträge und -vorlagen (VKA)	586
280	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)	632

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Vom 13. September 2005 (GMBL 2006 S. 459)

Zuletzt geändert durch
Änderungstarifvertrag Nr. 17 vom 30. August 2019 und Tarifeinigung
vom 25. Oktober 2020¹⁾

Tarifvertragstext mit Erläuterungen

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
Anhang 1: Nachweisgesetz
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
Anhang 1: Arbeitsstättenverordnung (Auszug)
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
Anhang zu § 6 (VKA): Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern
Anhang 1: Arbeitszeitgesetz
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
Anhang zu § 9
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung
Anhang 1: Familienpflegezeitgesetz

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 (VKA) Eingruppierung
- § 13 (VKA) Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle
Anhang zu § 16
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (VKA) Leistungsentgelt

¹⁾ Wegen der im Zuge der Tarifrunde 2020 vereinbarten Änderungen siehe die unter 150 abgedruckte Tarifeinigung.

- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 (VKA) Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
 - Anhang 1: Entgeltfortzahlungsgesetz
 - Anhang 2: Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
 - Anhang 1: Bundesurlaubsgesetz
 - Anhang 2: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Krankheit
 - Anhang 3: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Wechsel des Beschäftigungsumfangs
 - Anhang 4: Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung
 - Anhang 1: Pflegezeitgesetz

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
 - Anhang 1: Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Anhang 2: Wissenschaftszeitvertragsgesetz
 - Anhang 3: Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (Auszug)
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

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

Anlagen

- Anlage A
- Tabellenentgelt (VKA)
- Anlage 1
- Entgeltordnung (VKA)¹⁾

¹⁾ abgedruckt unter 460

A.
Allgemeiner Teil

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,

b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:

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

c) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,

d) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die der TV-V oder der TV-WW/NW gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in rechtlich selbstständigen, dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden und dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnenden Betrieben mit in der Regel mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beschäftigt sind und Tätigkeiten ausüben haben, welche dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnen sind,

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. d:

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

²§ 1 Abs. 3 bleibt unberührt.

e) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die ein TV-N gilt, sowie für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in rechtlich selbstständigen Nahverkehrsbetrieben, die in der Regel mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen,

f) Beschäftigte, für die der TV-Fleischuntersuchung gilt,

g) Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag für Waldarbeiter tarifrechtlich oder einzelarbeitsvertraglich zur Anwendung kommt, sowie die Waldarbeiter im Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern,

h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und

Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,

- i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- k) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- n) künstlerisches Theaterpersonal, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der nachfolgenden Protokollerklärungen,

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Buchst. n:

1. ¹Technisches Leitungspersonal umfasst technische Direktorinnen/Direktoren, Leiterinnen/Leiter der Ausstattungswerkstätten, des Beleuchtungswesens, der Bühnenplastikerwerkstatt, des Kostümwesens/der Kostümabteilung, des Malsaals, der Tontechnik sowie Chefmaskenbildnerinnen/Chefmaskenbildner. ²Für die benannten Funktionen kann in den Theatern je künstlerischer Sparte jeweils nur eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bestellt werden.
 2. Unter den TVöD fallen Bühnenarbeiterinnen/Bühnenarbeiter sowie Kosmetikerinnen/Kosmetiker, Rüstmeisterinnen/Rüstmeister, Schlosserinnen/Schlosser, Schneiderinnen/Schneider, Schuhmacherinnen/Schuhmacher, Tapeziererinnen/Tapezierer, Tischlerinnen/Tischler einschließlich jeweils der Meisterinnen/Meister in diesen Berufen, Orchesterwartinnen/Orchestervarte, technische Zeichnerinnen/Zeichner und Waffenmeisterinnen/Waffenmeister.
 3. In der Regel unter den TVöD fallen Beleuchterinnen/Beleuchter, Beleuchtungsmeisterinnen/Beleuchtungsmeister, Bühnenmeisterinnen/Bühnenmeister, Garderobieren/Garderobiers bzw. Ankleiderinnen/Ankleider, Gewandmeisterinnen/Gewandmeister, Requisitenmeisterinnen/Requisitenmeister, Requisiturinnen/Requisiteure, Seitenmeisterinnen/Seitenmeister, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Tontechnikerinnen/Tontechniker und Veranstaltungstechnikerinnen/Veranstaltungstechniker.
 4. In der Regel nicht unter den TVöD fallen Inspektorinnen/Inspektoren, Kostümmalerinnen/Kostümmaler, Maskenbildnerinnen/Maskenbildner, Oberinspektorinnen/Oberinspektoren, Theatermalerinnen/Theatermaler und Theaterplastikerinnen/Theaterplastiker.
- o) Seelsorgerinnen/Seelsorger bei der Bundespolizei,
 - p) Beschäftigte als Hauswarte und/oder Liegenschaftswarte bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, die aufgrund eines Geschäftsbesorgungsvertrages tätig sind,
 - q) Beschäftigte im Bereich der VKA, die ausschließlich in Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind; dies gilt nicht für Beschäftigte in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagenmäßig oder parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern,
 - r) Beschäftigte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen, Steinbruchbetrieben und Ziegeleien,

- s) **Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik, Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. s:**

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 7 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. s:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

- t) **Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens.**

(3) ¹Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen möglich, Betriebe, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW entsprechen, teilweise oder ganz in den Geltungsbereich des TVöD einzubeziehen. ²Durch landesbezirklichen Tarifvertrag ist es in begründeten Einzelfällen (z. B. für Bereiche außerhalb des Kerngeschäfts) möglich, Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen, in den Geltungsbereich

- a) des TV-V einzubeziehen, wenn für diesen Betriebsteil ein TV-N anwendbar ist und der Betriebsteil in der Regel nicht mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt, oder
b) des TVöD einzubeziehen.

Erläuterungen

§ 1 TVöD trifft Regelungen zum Geltungsbereich des TVöD und zu den Ausnahmen vom Geltungsbereich. Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 1, 1a und 3 geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser¹⁾ wird hingewiesen.

Unmittelbarer Geltungsbereich (Abs. 1)

Der TVöD gilt zunächst für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im TVöD nachfolgend „Beschäftigte“) des Bundes und der Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind.

¹⁾ abgedruckt unter 230

Der TVöD gilt nicht im Bereich der Länder; dort löste mit Wirkung vom 1. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) den BAT ab.

II

Für die vom Marburger Bund vertretenen Ärzte wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart – TV-Ärzte/VKA¹⁾.

Entgegen den bisherigen, nach Angestellten (BAT) und Arbeitern (MTArb, BMT-G) differenzierenden Manteltarifverträgen des öffentlichen Dienstes gibt der TVöD diese Unterscheidung auf und gilt einheitlich für Arbeiter und Angestellte.

Ebenfalls aufgegeben wurde die Trennung in Tarifverträge für das Gebiet der alten Bundesrepublik („Tarifgebiet West“) und das Beitrittsgebiet („Tarifgebiet Ost“). Der TVöD enthält aber in einigen Bereichen unterschiedliche Regelungen für das Tarifgebiet West und Ost.

Unter den Begriff „Bund“ fällt nur der unmittelbare Bundesdienst, nicht aber vom Bund beherrschte Einrichtungen, Zuwendungsempfänger, etc. Bei den kommunalen Arbeitgebern reicht zwar nach dem Wortlaut die Mitgliedschaft in einem entsprechenden Arbeitgeberverband aus; eine sogenannte Gastmitgliedschaft, die die Einhaltung der satzungsgemäßen Pflichten (eines Vollmitgliedes) nicht verlangt, wird aber nicht genügen.

Nach allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen werden vom Geltungsbereich nur diejenigen Beschäftigten erfasst, die entweder einer der am TVöD unmittelbar beteiligten Gewerkschaften angehören, oder die Mitglied einer sonstigen Gewerkschaft sind, die (künftig) durch einen Anschlusstarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD einbezogen wird. Der TVöD ist nicht allgemeinverbindlich im Sinne des § 5 des Tarifvertragsgesetzes. Für die tarifgebundenen Beschäftigten sind die Normen des TVöD Mindestbedingungen, die nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgedungen werden dürfen (siehe § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Übertarifliche Zahlungen sind tarifrechtlich ohne weiteres möglich, werden aber durch die haushaltsrechtlichen Vorschriften der öffentlichen Arbeitgeber meist untersagt bzw. streng reglementiert.

Mit den nicht tarifgebundenen Beschäftigten vereinbaren die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in der Regel im Arbeitsvertrag die Anwendung des TVöD auf das Arbeitsverhältnis. Die Vorschriften des TVöD finden dann nicht kraft normativer Wirkung des Tarifvertrages, sondern kraft (arbeits-)vertraglicher Vereinbarung Anwendung.

¹⁾ abgedruckt unter 510

Auf diese Weise werden im öffentlichen Dienst einerseits einheitliche Arbeitsbedingungen erreicht und wird andererseits dem Umstand Rechnung getragen, dass eine mögliche Gewerkschaftsmitgliedschaft seitens des Arbeitgebers nicht erfragt werden darf.

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich (Abs. 2)

Absatz 2 enthält in seinen Buchstaben a bis t eine Reihe von Beschäftigtengruppen, die von der Geltung des TVöD ausgenommen sind. Es ist denkbar, dass Beschäftigte von mehreren Ausnahmetatbeständen gleichzeitig erfasst werden. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Ausschlussgründe:

Buchstabe a)

Hiernach unterliegen leitende Angestellte nicht den Regelungen des TVöD, wenn ihre Arbeitsbedingungen besonders vereinbart sind. Ferner sind Chefärzte vom TVöD ausgenommen.

Die „besondere Vereinbarung“ kann beispielsweise die Vereinbarung beamtenrechtlicher Versorgung oder eine Umsatz- oder Ergebnisbeteiligung sein.

Für die nähere Bestimmung, was „leitende Angestellte“ sind, wird auf die Regelung des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz Bezug genommen. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:



§ 5 Abs. 3 und 4 Betriebsverfassungsgesetz

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Chefärzte im Sinne dieser Vorschrift sind die ärztlichen Direktoren der Krankenhäuser und die Chefärzte der Abteilungen (z. B. Chirurgie, Urologie) und Kliniken (z. B. Chirurgische Klinik, Kinderklinik).

Buchstabe b)

Nach dieser Vorschrift sind alle Beschäftigten, die ein über die höchste Entgeltgruppe des TVöD hinaus gehendes Entgelt erhalten, von der Geltung des TVöD ausgenommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Vergütung frei oder in Anlehnung beispielsweise an B- oder C-Besoldungsgruppen vereinbart ist.

Während in einer ergänzenden Protokollnotiz zu der entsprechenden Vorschrift des BAT (§ 3 Buchst. h) definiert war, dass unter der höchsten Vergütung die Monatsvergütung i. S. d. § 26 BAT (also nur Grundvergütung und Ortszuschlag) zu verstehen war, enthält die Formulierung des TVöD keinerlei Einschränkungen. Die Tarifpartner haben aber in einer Niederschriftserklärung verdeutlicht, dass zur Bestimmung des regelmäßigen Entgelts Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt werden. Ab dem 1. Oktober 2005 kann auch das Niveau der ehemaligen Vergütungsgruppe I BAT nur außertariflich erreicht werden (siehe § 17 Abs. 2 zweiter Spiegelstrich TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA¹⁾). Die entsprechenden Beschäftigten unterliegen nicht dem TVöD. Diejenigen Beschäftigten, die aus der Vergütungsgruppe I BAT in den TVöD übergeleitet worden sind, unterliegen weiterhin dem TVöD; für sie wurde die Entgeltgruppe 15 Ü geschaffen (siehe § 19 Abs. 2 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA).

¹⁾ abgedruckt unter 280

Gemäß § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser¹⁾ fallen bestimmte Ärzte nicht unter die Vorschrift des § 1 Abs. 2 Buchst. b; sie unterliegen somit grundsätzlich dem Geltungsbereich des TVöD.

Buchstabe c)

Nach dieser Vorschrift sind die bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellten Ortskräfte von der Geltung des TVöD ausgenommen – und zwar unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Für diesen Personenkreis gilt der „Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Beschäftigten vom 1. November 2006“.

Zur Situation der unter den TVöD fallenden Beschäftigten des Bundes, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind Abschnitt VIII § 45 des Besonderen Teils Verwaltung.

Buchstabe d)

Diese Vorschrift nimmt die unter den Geltungsbereich spezieller, kommunaler Tarifverträge – nämlich des TV-V (Tarifvertrag Versorgungsbetriebe) bzw. TV-WW/NW (Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen) – fallenden Beschäftigten von der Geltung des TVöD aus.

Ebenfalls ausgenommen sind die Beschäftigten von rechtlich selbstständigen, dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden Betrieben mit in der Regel mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmern, wenn diese Beschäftigten Tätigkeiten ausüben, die unter den fachlichen Geltungsbereich der unter Ziffer 1 genannten Tarifverträge fallen.

Buchstabe e)

Nach dieser Vorschrift ausgenommen sind die unter einen TV-N (Tarifvertrag Nahverkehr) fallenden Beschäftigten.

Ebenfalls ausgenommen sind die Beschäftigten von rechtlich selbstständigen (also nicht mehr unmittelbar zum öffentlichen Dienst zählenden) Nahverkehrsbetrieben, wenn dort in der Regel mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

¹⁾ abgedruckt unter 230

Buchstabe f)

Diese Vorschrift nimmt diejenigen Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD aus, die bei Schlachtungen im Inland in der Schlachttier-, Fleisch- und Trichinenuntersuchung sowie in der Hygieneüberwachung in Schlacht-, Zerlege-, Be- oder Verarbeitungsbetrieben oder in Kühlhäusern tätig sind und unter die speziellen Regelungen des TV-Fleischuntersuchung fallen.

Buchstabe g)

Nach dieser Vorschrift ausgenommen sind Waldarbeiter. Für sie gelten die eigenständigen Regelungen z. B. des TV-Wald-Bund.

Buchstabe h)

Ausgenommen vom Geltungsbereich des TVöD sind nach dieser Vorschrift die Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Praktikanten. Für diesen Personenkreis haben die Tarifpartner eigenständige tarifvertragliche Regelungen vereinbart. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Tarifverträge:

- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) sowie die diesen ergänzenden Besonderen Teile Pflege und BBiG vom 13. September 2005¹⁾.
- Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)²⁾. Für nicht unter den Geltungsbereich des TV Prakt fallende Praktikanten ergeben sich Regelungen aus den Praktikanten-Richtlinien des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.³⁾

Ebenfalls nicht unter den TVöD fallen Volontäre. Dies sind – in Anlehnung an § 82a HGB – nach Definition des Bundesarbeitsgerichtes (siehe Urteil vom 27. 10. 1960 – 5 AZR 427/59 – AP Nr. 21 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) Personen, die – ohne als Auszubildender aufgenommen zu sein – zum Zwecke ihrer Ausbildung ohne ein echtes Entgelt beschäftigt werden.

Buchstabe i) und k)

Nach dem Wortlaut dieser Vorschriften sind Beschäftigte vom Geltungsbereich des TVöD ausdrücklich ausgenommen, deren Beschäf-

¹⁾ abgedruckt unter 305, 312 und 318

²⁾ abgedruckt unter 335

³⁾ abgedruckt unter 375

tigung von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird – sei es im Wege von Eingliederungszuschüssen nach §§ 217 ff. SGB III (Buchst. i) oder als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) i. S. d. § 260 ff. SGB III (Buchst. k).

Der Wortlaut der Tarifvorschrift berücksichtigt noch nicht die inzwischen erfolgten Änderungen der Sozialgesetzlichen Ausgangssituation. So wurden z. B. durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) die Förderinstrumente des SGB III und SGB II zum 1. April 2012 neu geordnet, teilweise zusammengefasst (z. B. Eingliederungszuschüsse) oder aufgehoben (z. B. ABM, Eingliederungsgutscheine).

Nach Auffassung des Verfassers sind die jeweiligen von Nachfolgeregelungen der §§ 217 ff. bzw. 260 ff. SGB III erfassten Beschäftigten ebenfalls von der Geltung des TVöD ausgenommen. Zu nennen sind dazu als derzeit geltende Förderinstrumente insbesondere § 88 ff. SGB III (Eingliederungszuschüsse; ggf. i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II) sowie § 16d (Arbeitsgelegenheiten) und 16e (Förderung von Arbeitsverhältnissen) SGB II. Die VKA hat sich aber mittlerweile dafür ausgesprochen, Beschäftigte, für die die Förderinstrumente nach § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sowie § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) i. d. F. des Teilhabechancengesetzes vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2583) genutzt werden, in den TVöD einzubeziehen.

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG zu der vergleichbaren Vorschrift des § 3 Buchst. d) BAT verstößt die Herausnahme dieses Personenkreises aus dem BAT und die Vereinbarung einer hinter dem Tariflohn zurückbleibenden Vergütung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (siehe Urteil vom 18. 6. 1997 – 5 AZR 259/96; AP Nr. 2 zu § 3d BAT). Die öffentlichen Arbeitgeber haben demzufolge mit ABM-Kräften bereits in der Vergangenheit in der Regel eine abgesenkte Vergütung vereinbart (die entsprechenden Arbeitsvertragsmuster der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sahen z. B. eine Vergütung in Höhe von 80 % der tarifvertraglichen Vergütung vor).

Durch Artikel 1 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) ist die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen unter Zusammenlegung des bisherigen unterschiedlichen Förderungsrechts für Arbeitsbeschaffungs- und für Strukturanpassungsmaßnahmen durch Änderung der § 260 ff. SGB III neu geregelt worden. Die bisherige prozentuale Förderung ist dabei auf eine pauschalisierte, nach Qualifikationsstufen gestaffelte Förderung umgestellt worden. Die Höhe des Zuschusses bemisst sich gemäß § 264 Abs. 2 SGB III n. F. nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers in der Maßnahme und beträgt monat-

lich – abhängig von dem in der Regel für die auszuübende Arbeit erforderlichen Qualifikationsniveau – 900 bis 1300 Euro.

II

Die Agentur für Arbeit kann den pauschalierten Zuschuss zum Ausgleich regionaler und in der Tätigkeit liegender Besonderheiten um bis zu 10 % erhöhen. Der Zuschuss wird höchstens bis zur Höhe des monatlich ausgezahlten Arbeitsentgelts gezahlt. Er ist bei Arbeitnehmern, die bei Beginn der Maßnahme das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so zu bemessen, dass die Aufnahme einer Ausbildung nicht behindert wird. Im Regelfall dürfte arbeitsrechtlich nicht zu beanstanden sein, wenn den einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesenen Arbeitnehmern nur der Zuschuss gemäß § 264 SGB III n. F. als Vergütung bzw. Lohn gewährt wird. Denn nach dem Urteil des BAG vom 23. 5. 2001 – 5 AZR 527/99; n. v. – kann bei einem Entgelt jedenfalls oberhalb eines Richtwertes von zwei Dritteln des verkehrsüblichen Entgelts nicht von einer gemäß §§ 134, 138 BGB nichtigen Entgeltvereinbarung wegen Lohnwuchers gesprochen werden, wobei zur Ermittlung des verkehrsüblichen Entgelts nicht nur auf den Vergleich mit den tariflichen Entgelten im öffentlichen Dienst abzustellen, sondern von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen ist. In die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten ist demnach das von anderen Arbeitgebern in der betreffenden Region außerhalb des öffentlichen Dienstes für vergleichbare Tätigkeiten gezahlte Arbeitsentgelt einzubeziehen.

Bei der Beschäftigung von ABM-Kräften wird sich regelmäßig die Frage stellen, ob der Arbeitsvertrag befristet werden kann. Dazu hat das BAG mit Urteil vom 4. 6. 2003 – 7 AZR 489/02; AP Nr. 245 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag – entschieden, dass die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III a. F. **allein** nicht die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem geförderten Arbeitnehmer rechtfertigt. Diese Bestimmung sei – anders als die Förderung durch Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer nach der Vorgängerregelung in § 97 AFG – keine Maßnahme der Arbeitsbeschaffung, sondern diene dem Ausgleich von Minderleistungen. Alleine die Abhängigkeit von Zuschüssen und Fördermitteln stelle keinen Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar. Die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung sei ein typisches Unternehmerrisiko, das nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden könne. Die Möglichkeit der Befristung wegen eines anderen Sachgrundes (z. B. wegen Aufgaben von begrenzter Dauer, Vertretung, ...) bleibt aber ebenso unbenommen, wie – wenn die Voraussetzungen erfüllt sind – die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung i. S. v. § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Hingegen hat das BAG mit Urteil vom 19. 1. 2005 – 7 AZR 250/04 – entschieden,

dass die Förderung und Zuweisung eines Arbeitnehmers seitens der Arbeitsverwaltung i. S. v. § 260 ff. SGB III nicht nur die kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages bis zum Ende der bei Vertragsschluss bereits bewilligten Förderung, sondern auch eine Zweckbefristung für die Gesamtdauer der längstens dreijährigen Förderung einschließlich etwaiger bei Vertragsschluss noch ungewisser Verlängerungen durch die Arbeitsverwaltung rechtfertigt.

Buchstabe l)

Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift gilt der TVöD nicht für Leiharbeiternehmer von Personal-Service-Agenturen, soweit deren Rechtsverhältnisse durch Tarifverträge geregelt sind.

Da Leiharbeiternehmer – sofern es sich um eine rechtmäßige Arbeitnehmerüberlassung handelt – ohnehin kein Arbeitsverhältnis zu dem ausleihenden, sondern nur zu dem verleihenden Unternehmen begründen, dürfte diese Vorschrift ins Leere laufen.

Buchstabe m)

Diese Vorschrift nimmt geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (das sind sogenannte kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse) vom Geltungsbereich des TVöD aus. Die sozialversicherungsrechtliche Vorschrift hat folgenden Wortlaut:



§ 8 SGB IV Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

(2) ¹Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. ²Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. ³Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung

bekannt gegeben wird. ⁴Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(3) ¹Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. ²Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

II

Geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 der Vorschrift („450-Euro-Jobs“) sind nicht von der Geltung des TVöD ausgenommen.

§ 1 Abs. 3 des jeweiligen Überleitungs-Tarifvertrages (TVÜ-Bund, TVÜ-VKA¹) enthält eine Übergangsregelung, nach der für geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 30. September 2005 unter den Geltungsbereich der Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen, die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung finden. Im Hinblick auf die geringe Höchstdauer der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse dürften die Auswirkungen der Übergangsvorschriften eher gering sein.

Buchstabe n)

Nach dieser Vorschrift sind Orchestermusiker und das überwiegend künstlerische Theaterpersonal von der Geltung des TVöD ausgenommen worden. Für diesen Personenkreis existieren spezielle Tarifverträge (z. B. der „Normalvertrag Bühne“ oder der „Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern“). Das nicht überwiegend künstlerisch tätige Theaterpersonal unterliegt dem TVöD. Durch den 8. Änderstarifvertrag zum TVöD vom 26. Februar 2013 wurde die Abgrenzung zwischen künstlerischem (nicht vom TVöD erfassten) Theaterpersonal und nicht-künstlerischem (vom TVöD erfassten) Theaterpersonal neu gefasst. Betroffen von der neu definierten Abgrenzung ist insbesondere das technische Theaterpersonal und das technische Leitungspersonal. Zu der Vorschrift des Buchstaben n haben die Tarifpartner nun insgesamt vier Protokollerklärungen vereinbart. In Protokollerklärung Nr. 1 haben sie definiert, was sie unter „technischem Leitungspersonal“ verstehen. In den weiteren Protokollerklärungen haben sie dann festgelegt bzw. aufgezählt, welche technischen Berufe unter den TVöD fallen (Protokollerklärung Nr. 2), „in der Regel“ unter den TVöD fallen (Protokollerklärung Nr. 3) bzw. „in der Regel“ nicht unter den TVöD fallen (Protokollerklärung Nr. 4). Die Änderungen des 8. Änderstarifvertrages sind am 1. Juni 2013 in Kraft getreten

¹) abgedruckt unter 280

und gelten im Ergebnis nur für neue Arbeitsverhältnisse. Für über den 1. Juni 2013 ununterbrochen fortbestehende Arbeitsverhältnisse gilt das alte Recht fort (siehe § 38a Abs. 3 TVöD VKA).

Buchstabe o)

Diese Regelung nimmt Seelsorger bei der Bundespolizei vom Geltungsbereich des TVöD aus. Die Arbeitsbedingungen für diese Beschäftigten werden auf der Grundlage entsprechender Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Kirchen vertraglich geregelt.

Buchstabe p)

Diese Vorschrift betrifft ausschließlich die Hauswarte und Liegenschaftswarte bei der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und nimmt diesen Personenkreis von der Geltung des TVöD aus.

Buchstabe q)

Nach dieser Vorschrift sind Arbeitnehmer im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, die ausschließlich in Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben beschäftigt sind, von der Geltung des TVöD ausgenommen worden.

Hingegen unterliegen Arbeitnehmer in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagenmäßig und parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern den Regelungen des TVöD.

Buchstabe r)

Diese Vorschrift betrifft die Arbeitnehmer in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen, Steinbruchbetrieben und Ziegeleien und nimmt diese Beschäftigten von der Geltung des TVöD aus.

Arbeitnehmer in Kantinen sind – wie zuvor schon in § 3 Buchst. a BAT – nicht erwähnt und unterliegen somit den Regelungen des TVöD.

Buchstabe s)

Nach dieser Vorschrift sind Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen und an Fachhochschulen für Musik von der Geltung des TVöD ausgenommen.

Die Aufzählung ist abschließend. Für am 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte wird sie jedoch insoweit durch eine Protokollerklärung ergänzt, als dass auch wissenschaftliche Assistenten, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten und Lektoren vom TVöD weiter ausgenommen bleiben.

II Wer zu den aufgezählten Beschäftigtengruppen zählt, bestimmt sich nach den jeweils einschlägigen Hochschulgesetzen.

In einer Niederschriftserklärung haben die Tarifpartner dokumentiert, dass sie davon ausgehen, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

Buchstabe t)

Hier ist klargestellt, dass Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens nicht unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Freiwilliger Geltungsbereich (Abs. 3)

Absatz 3 Satz 1 eröffnet die Möglichkeit, Betriebe, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW entsprechen (und nach Absatz 2 Buchst. d nicht dem TVöD unterliegen), durch landesbezirklichen Tarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD einzubeziehen.

Absatz 3 Satz 2 ermöglicht es, durch landesbezirklichen Tarifvertrag Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen (und nach Absatz 2 Buchst. e nicht dem TVöD unterliegen) in den Geltungsbereich des TVöD oder des TV-V einzubeziehen. Die Einbeziehung in den TV-V setzt aber voraus, dass in diesem Betriebsteil in der Regel nicht mehr als 50 zum Betriebs- oder Personalrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

Erläuterungen

§ 2 TVöD trifft Regelungen über den Arbeitsvertrag, über Nebenabreden zum Arbeitsvertrag und zur Probezeit. Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 4 und 5 geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 55 (VKA) des Besonderen Teils Verwaltung¹⁾ wird hingewiesen.

Arbeitsvertrag (Abs. 1)

Auch das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und seinen Arbeitnehmern ist ein ausschließlich privatrechtliches Arbeitsverhältnis, für das die Regeln des Zivilrechtes (insbesondere § 611 BGB – Dienstvertrag) gelten.

Die in Absatz 1 getroffene Bestimmung, dass der Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen wird, trägt dem Interesse der eindeutigen Vereinbarung der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Bedingungen und ihres Nachweises (z. B. bei Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten) Rechnung. Das Schriftformerfordernis umfasst auch spätere Änderungen des Arbeitsvertrages.

Gemäß § 12 Abs. 3 TVöD Bund/VKA ist die Vergütungsgruppe des Beschäftigten im Arbeitsvertrag anzugeben.

Neben dem Schriftformerfordernis des Absatzes 1 sind die Dokumentationspflichten des Nachweisgesetzes²⁾ zu beachten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbe-

¹⁾ abgedruckt unter 215

²⁾ abgedruckt als Anhang 1

dingungen – sofern sie sich nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag¹⁾ ergeben – in eine Niederschrift aufzunehmen.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG ist in die Niederschrift der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf aufzunehmen, dass der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann. Als Arbeitsort ist in der Regel die politische Gemeinde anzugeben, in der die Beschäftigungsdienststelle ihren Sitz hat. Wird der Beschäftigte an einem anderen Ort als dem Sitz der Beschäftigungsdienststelle eingesetzt (z. B. in einer Außenstelle, an einem von mehreren Betriebshöfen), ist dieser Ort als Arbeitsort anzugeben. Wenn der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden soll, ist in der Niederschrift darauf hinzuweisen.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG ist in der Niederschrift auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von dem Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen. Nach der Gesetzesbegründung erfordert diese Kennzeichnung der von dem Beschäftigten zu erbringenden Tätigkeit keine detaillierten Ausführungen. Es reicht z. B. eine Umschreibung der zu leistenden Tätigkeit oder die Angabe eines der Tätigkeit entsprechenden charakteristischen Berufsbildes aus (z. B. „Angestellter im allgemeinen Verwaltungsdienst“, „Technischer Angestellter“, „Angestellter im Sparkassendienst“).

Die oben dargestellten gesetzlichen Verpflichtungen muss der Arbeitgeber nicht nur bei neu eingestellten Arbeitnehmern erfüllen, sondern auf deren Verlangen auch bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten des NachwG bestanden hat (siehe § 4 NachwG).

Die Niederschrift wird kein Bestandteil des Arbeitsvertrages; sie ist allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Dem Beschäftigten ist ein Exemplar der Niederschrift auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Eine Niederschrift ist nicht erforderlich bei Beschäftigten, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

Bei der Einstellung von Beschäftigten und bei einer Vielzahl von Vertragsänderungen sind die Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen zu beachten, die sich aus den folgenden Vorschriften ergeben:

¹⁾ Arbeitsvertragsmuster und Mustervorlagen für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz abgedruckt unter 255 (VKA)

Personalvertretungsgesetze

- Bund: Bundespersonalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 15. 3. 1974 (BGBl. I S. 693)
- Baden-Württemberg: Landespersonalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 12. 3. 2015 (GBl. S. 221)
- Bayern: Bayerisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 11. 11. 1986 (GVBl. S. 349)
- Berlin: Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 14. 7. 1994 (GVBl. S. 337)
- Brandenburg: Landespersonalvertretungsgesetz vom 15. 9. 1993 (GVBl. S. 358)
- Bremen: Bremisches Personalvertretungsgesetz vom 5. 3. 1974 (Brem. GBl. S. 131)
- Hamburg: Hamburgisches Personalvertretungsgesetz vom 8. 7. 2014 (HmbGVBl. S. 299)
- Hessen: Hessisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 31. 8. 2007 (GVBl. S. 586)
- Mecklenburg-Vorpommern: Personalvertretungsgesetz vom 24. 2. 1993 (GVOBl. M-V S. 125)
- Niedersachsen: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 9. 2. 2016 (Nds. GVBl. S. 2)
- Nordrhein-Westfalen: Landespersonalvertretungsgesetz vom 3. 12. 1974 (GV. NRW. S. 1514)
- Rheinland-Pfalz: Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 24. 11. 2000 (GVBl. S. 530)
- Saarland: Saarländisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 2. 3. 1989 (Amtsbl. S. 413)
- Sachsen: Sächsisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. 6. 1999 (SächsGVBl. S. 430)
- Sachsen-Anhalt: Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt i. d. F. der Bekanntmachung vom 16. 3. 2004 (GVBl. S. 205)
- Schleswig-Holstein: Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. 12. 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577)
- Thüringen: Thüringer Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 13. 1. 2012 (GVBl. S. 1)

Auch aus den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder können sich Mitwirkungsrechte (der Frauenbeauftragten) ergeben.

Gleichstellungsgesetze

- Bund: Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. 4. 2015 (BGBl. I S. 642)
- Baden-Württemberg: Chancengleichheitsgesetz vom 23. 2. 2016 (GBl. S. 108)

II

- Bayern: Bayerisches Gleichstellungsgesetz vom 24. 5. 1996 (GVBl. S. 186)
- Berlin: Landesgleichstellungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 6. 9. 2002 (GVBl. S. 280)
- Brandenburg: Landesgleichstellungsgesetz vom 4. 7. 1994 (GVBl. S. 254)
- Bremen: Landesgleichstellungsgesetz vom 20. 11. 1990 (GBl. S. 433)
- Hamburg: Gleichstellungsgesetz vom 2. 12. 2014 (GVBl. S. 495)
- Hessen: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz vom 20. 12. 2015 (GVBl. S. 637)
- Mecklenburg-Vorpommern: Gleichstellungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 11. 7. 2016 (GVOBl. M-V S. 550)
- Niedersachsen: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 9. 10. 2010 (NdS. GVBl. S. 558)
- Nordrhein-Westfalen: Landesgleichstellungsgesetz vom 9. 11. 1999 (GV. NRW. S. 590)
- Rheinland-Pfalz: Landesgleichstellungsgesetz vom 22. 12. 2015 (GVBl. S. 505)
- Saarland: Landesgleichstellungsgesetz vom 24. 4. 1996 (Amtsbl. S. 623)
- Sachsen: Sächsisches Frauenförderungsgesetz vom 31. 3. 1994 (SächsGVBl. S. 684)
- Sachsen-Anhalt: Frauenfördergesetz vom 27. 5. 1997 (GVBl. LSA S. 516)
- Schleswig-Holstein: Gleichstellungsgesetz vom 13. 12. 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)
- Thüringen: Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. 3. 2013 (GVBl. S. 49)

Einheitlicher Arbeitsvertrag (Abs. 2)

Wie bislang § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT schränkt § 2 Abs. 2 TVöD die Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber ein. Sie sind nur dann zulässig, wenn sie in keinem unmittelbaren Sachzusammenhang miteinander stehen (z. B. bei Tätigkeit in zwei unterschiedlichen Dienststellen). Besteht ein unmittelbarer Sachzusammenhang, gelten die Beschäftigungen als **ein** Arbeitsverhältnis; die Eingruppierung ist auf der Grundlage der gesamten Tätigkeit zu bestimmen.

Wenn der Ausnahmetatbestand aber zu bejahen und somit von **mehreren** Arbeitsverhältnissen auszugehen ist, sind die Arbeitsverhältnisse mit allen Konsequenzen getrennt zu beurteilen und abzu-

rechnen. Dies hat in der Regel in erster Linie Auswirkung auf die Eingruppierung, weil die Tätigkeiten separat zu beurteilen sind und dann auch Tätigkeiten eine Bedeutung erlangen können, die bei einer Gesamtbewertung keinen eingruppierungsrelevanten Umfang erreichen. Weitere Auswirkungen ergeben sich bei der Beurteilung von Stichtagen (z. B. bei der Jahressonderzahlung, bei Einmalzahlungen etc.). Auch hier kann – z. B. wenn eine der Tätigkeiten nicht ganzjährig bestand – eine getrennte Beurteilung zu anderen Ergebnissen führen wie eine Gesamtbetrachtung. Zwar sind abweichend von dem Grundsatz der isolierten Betrachtung aus arbeitszeitrechtlicher Sicht die Arbeits-/Einsatzzeiten beider Arbeitsverhältnisse bei der Prüfung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz der Arbeitszeitgesetzes). Dies ist aber eine reine Frage des möglichen Höchsteinsatzes, der auch mit dritten Arbeitgebern abzustimmen wäre. Die Bezahlung der tatsächlichen Einsatzzeiten ist von der arbeitszeitrechtlichen Frage des rechtlich möglichen Einsatzes zu trennen. Sie ist für beide Tätigkeiten getrennt nach den Regeln des TVöD zu prüfen – und zwar ohne Querblick auf das zweite Arbeitsverhältnis. Da es sich bei den getrennten Arbeitsverhältnissen jeweils um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, stellt die dort über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitmaß hinaus erbrachte Arbeitsleistung bis zum Erreichen der Regelarbeitszeit eines vergleichbar Vollbeschäftigten lediglich Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TVöD dar und ist mit der individuellen Stundenvergütung zu entlohnen (§ 8 Abs. 2 TVöD). Erst wenn innerhalb des jeweiligen Arbeitsverhältnisses die Vollzeitgrenze überschritten werden sollte, können Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7 TVöD anfallen, die dann entsprechend zu vergüten wären und einen Anspruch auf Zeitzuschläge auslösten (§ 8 Abs. 1 TVöD).

Nebenabreden (Abs. 3)

Satz 1 der Vorschrift bestimmt, dass Nebenabreden nur wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind. Fehlt die Schriftform, sind sie gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig.

Typische Gegenstände einer Nebenabrede sind beispielsweise

- die Vereinbarung, Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht eine bestimmte Zeit fortgesetzt wird,
- die Verkürzung der Probezeit,
- die Genehmigung bestimmter Nebentätigkeiten,
- die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

II

Weitere Abmachungen jedweder Art sind möglich, soweit sie nicht gegen zwingende gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften verstoßen. Der Vereinbarung einer geringeren als der tarifvertraglich vorgesehenen Vergütung stünde z. B. das Tarifvertragsgesetz (§ 4 Abs. 4) entgegen.

In Satz 2 der Vorschrift ist festgelegt, dass Nebenabreden nur dann gesondert gekündigt werden können, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist. Fehlt diese ausdrückliche Festlegung im Arbeitsvertrag, können sich die Vertragspartner – ebenso wie vom übrigen Inhalt des Arbeitsvertrages – nur einvernehmlich durch einen Änderungsvertrag oder einseitig durch eine Änderungskündigung lösen. Für diese Kündigung gelten dann die Regeln und Fristen, die für die Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages maßgebend sind. Wenn zwar die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart worden ist, jedoch keine Festlegung einer besonderen Kündigungsfrist (z. B. 14 Tage) erfolgt ist, sind die allgemeinen Kündigungsfristen des TVöD zu beachten.

Probezeit (Abs. 4)

Nach Satz 1 der Vorschrift gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung dazu bedarf. Durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag (→ Erläuterungen zu Absatz 2) kann aber eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

Nach Satz 2 entfällt die Probezeit, wenn Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dabei wird davon auszugehen sein, dass es sich um ein Rechtsverhältnis zu demselben Arbeitgeber handeln muss.

Die in § 5 BAT vereinbarte Verlängerung der Probezeit um eine zehn Arbeitstage übersteigende Unterbrechungszeit ist in § 2 Abs. 4 nicht mehr enthalten. Auf die Probezeit werden jedoch aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht angerechnet

- Zeiten der Teilnahme an einer Eignungsübung (§ 8 Satz 3 der VO zum Eignungsübungsgesetz)
- Wehrdienstzeiten als Soldat auf Zeit und Zeiten einer Fachausbildung (§ 8 Abs. 5 des Soldatenversorgungsgesetzes).

Die rechtliche Bedeutung einer Probezeit darf nicht überschätzt werden. Auch während der Probezeit unterliegt das Beschäftigungsverhältnis uneingeschränkt den Vorschriften des TVöD. Die Probezeit ist daher z. B. Beschäftigungszeit i. S. v. § 34 Abs. 3. Die Probezeit zählt außerdem als Wartezeit im urlaubsrechtlichen Sinn (siehe § 4 BurlG

i. V. m. § 26 TVöD) und ist bei der Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Auch steuerlich, sozialversicherungsrechtlich und im Sinne der Zusatzversorgung gelten keine Besonderheiten.

Das Arbeitsverhältnis ist auch während der Probezeit unbefristet. Stellt der Arbeitgeber während der Probezeit fest, dass der Beschäftigte für die Tätigkeit nicht geeignet ist, muss er das Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Kündigungsfrist nach § 34 beträgt unabhängig von der Probezeit nach § 2 Abs. 4 zwei Wochen zum Monatsschluss, das Kündigungsschutzgesetz gilt während der ersten sechs Monate nicht.

Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Erprobung zu schließen, bleibt unberührt. Die Befristung zur Erprobung ist in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG¹⁾ ausdrücklich als Sachgrund genannt.

¹⁾ abgedruckt als Anhang 1 unter 210 § 30 TVöD

Anhang 1

II

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

Vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946)

Zuletzt geändert durch
Tarifautonomiestärkungsgesetz
vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

§ 2 Nachweispflicht

(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:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1

und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

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

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

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

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

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

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten des Bundes finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten, entsprechende Anwendung.

Erläuterungen

§ 3 TVöD regelt die Bereiche Schweigepflicht (Absatz 1), Belohnungen/Geschenke (Absatz 2), Nebentätigkeiten (Absatz 3), ärztliche Untersuchung (Absatz 4) und Personalakten (Absatz 5). Diese Themenbereiche waren im BAT in den §§ 7 (ärztliche Untersuchung),

9 (Schweigepflicht), 10 (Belohnungen/Geschenke), 11 (Nebentätigkeit) und 13 (Personalakten) geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 43 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. § 42 des Besonderen Teils Krankenhäuser (Nebentätigkeit) wird hingewiesen.

II

Schweigepflicht (Abs. 1)

Nach dieser Vorschrift ist der Beschäftigte verpflichtet, über die Angelegenheiten, deren Geheimhaltung entweder durch Gesetz oder durch Anordnung des Arbeitgebers vorgeschrieben ist, Verschwiegenheit zu wahren.

Die Palette der in Betracht kommenden gesetzlichen Vorschriften ist vor dem Hintergrund der Bandbreite der Betätigungsfelder des öffentlichen Dienstes und der dabei anzutreffenden Berufsbilder sehr groß. Nachfolgend ist daher nur eine Auswahl der wichtigsten Gesetzesvorschriften aufgezählt. Dazu zählen

- die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder,
- die Abgabenordnung (§ 30: Steuergeheimnis),
- die Sozialgesetze (§ 35 SGB I: Sozialgeheimnis; §§ 130, 155 SGB IX: für Beschäftigte der Integrationsämter etc.),
- § 9 des Bundesarchivgesetzes für die Beschäftigten, die mit der Bearbeitung der Bundesstatistiken beschäftigt werden,
- das Strafgesetzbuch (§§ 93 bis 101a: Landesverrat und Gefährdung der äußeren Sicherheit, § 203: Verletzung der Schweigepflicht, § 353b: Verletzung eines Dienstgeheimnisses, § 353c: unbefugte Weitergabe geheimer Gegenstände oder Nachrichten).

Es ist ausdrücklich bestimmt, dass die Verschwiegenheitspflicht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbesteht.

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit stellt eine erhebliche Beeinträchtigung für das Arbeitsverhältnis dar und berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung. Dazu hat das BAG im Urteil vom 18. 6. 1970 – 2 AZR 369/69; AP Nr. 82 zu § 1 KSchG – festgestellt, dass der Angestellte des öffentlichen Dienstes keine Kündigung zu befürchten braucht, wenn er von seinem Petitionsrecht (Art. 17 GG) Gebrauch macht und dabei auf gewisse Missstände in seinem Amt aufmerksam macht. Mit seinem Urteil vom 3. 7. 2003 – 2 AZR 235/02; AP Nr. 45 zu

§ 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung – hat sich das BAG ausführlich mit der Frage auseinander gesetzt, ob ein Arbeitnehmer wegen einer von ihm veranlassten Strafanzeige gegen seinen Vorgesetzten (sog. „whistleblower“) verhaltensbedingt gekündigt werden kann. Dies hat das BAG, das das Verfahren zur weiteren Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen hatte, für den Fall bejaht, dass der Arbeitnehmer in einer Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Auch die vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung des zur Anzeige gebrachten Missstandes sei dem Arbeitnehmer in gewissen Fällen zuzumuten.

Unabhängig von der im Einzelfall zu prüfenden Kündigungsmöglichkeit besteht bei Gesetzesverstößen (z. B. gegen die unter 2. genannten gesetzlichen Vorschriften) die Möglichkeit der strafrechtlichen Verfolgung.

Soweit die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht, bedarf der Beschäftigte für die Aussage vor Gericht der vorherigen Genehmigung durch den Arbeitgeber (§ 376 ZPO, § 54 StPO, § 46 Abs. 2 ArbGG).

Belohnungen/Geschenke (Abs. 2)

Nach dieser Vorschrift ist es den Beschäftigten untersagt, von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen ohne Zustimmung des Arbeitgebers anzunehmen. Sie haben entsprechende Angebote unverzüglich ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Auch wenn die Vorschrift praktisch unverändert aus dem BAT übernommen worden ist, so ist sie vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit, aber auch innerhalb des öffentlichen Dienstes gesteigerten Sensibilität gegenüber der Korruption sicher deutlich enger auszulegen als bei Inkrafttreten des BAT. Die beispielsweise in der damaligen Zeit dem Vernehmen nach nicht unübliche, von den Amtsleitungen gebilligte oder zumindest stillschweigend tolerierte Praxis manches ortsansässigen Steuerberaters, in der Vorweihnachtszeit kleinere Präsente (meist in Flaschenform) in den Finanzämtern abzugeben, wird heute in einem anderen Licht zu beurteilen sein.

Ein Verstoß gegen das Verbot, Geschenke und dergleichen anzunehmen, stellt einen Grund für eine ordentliche oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung dar. Der Beschäftigte macht sich unter Umständen schadensersatzpflichtig und muss die erlangten Vorteile herausgeben.

Daneben besteht die Möglichkeit der strafrechtlichen Verfolgung (wegen Bestechlichkeit bzw. Vorteilsannahme – §§ 331 bzw. 332 StGB).

II

Das Verbot der Annahme von Geschenken etc. gilt formal nur für den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses; eine Nachwirkensklausel wie etwa bei der Verschwiegenheit (s. o.) ist nicht ausdrücklich vereinbart. Unter das Verbot fiel in diesem Fall – wenn und soweit nachweisbar – allenfalls das Sich-Versprechen-Lassen von Vorteilen.

Nebentätigkeiten (Abs. 3)

Während im Bereich des BAT bislang hinsichtlich der Nebentätigkeit von Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Vorschriften (z. B. die Bundesnebentätigkeitsverordnung) sinngemäß Anwendung fanden, enthält der TVöD eigenständige, im Wesentlichen an das bislang für Arbeiter geltende Recht (siehe § 13 MTArb) angelehnte Bestimmungen. Es bestanden schnell Zweifel, ob diese Regelungen den Bedürfnissen der Praxis gerecht werden; denn gerade im Bereich der Angestellten höherer Vergütungsgruppen enthielt das beamtenrechtliche Nebentätigkeitsrecht viele sinnvolle Bestimmungen, die mit Inkrafttreten des TVöD fortgefallen sind (z. B. Limitierung der Höhe bestimmter Nebeneinkünfte; Abführungspflichten). Dieser Kritik haben die Tarifpartner im Zuge des 2. Änderungsstarifvertrages vom 31. März 2008 Rechnung getragen und mit Wirkung vom 1. Juli 2008 Satz 3 der Vorschrift eingefügt. Zu den Folgen s. u.

Nach Satz 1 der Vorschrift hat der Beschäftigte Nebentätigkeiten gegen Entgelt seinem Arbeitgeber vorher – also vor deren Aufnahme – schriftlich anzuzeigen. Dabei ist der Begriff des Entgeltes weit zu fassen und schließt auch geldwerte Vorteile, aber nicht den Ersatz von Auslagen ein. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z. B. Ehrenämter) sind daher anzeigefrei.

Satz 2 der Vorschrift zählt abschließend auf, in welchen Fällen der Arbeitgeber berechtigt ist, die Nebentätigkeit zu untersagen oder mit Auflagen zu versehen. Dies ist der Fall, wenn die Nebentätigkeiten geeignet sind, entweder die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Dabei reicht es aus, dass die Nebentätigkeit lediglich von ihrer Art her „geeignet“ sein muss, Beeinträchtigungen hervorzurufen. Eine tatsächliche Beeinträchtigung im konkreten Einzelfall ist nicht Voraussetzung für das Verbot durch den Arbeitgeber. Das hat das BAG mit Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 23/19 – bestätigt.

Von einer (ein Verbot rechtfertigenden) Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten wird man davon ausgehen können, wenn die Tätigkeit zu einer zeitlichen oder physischen Überbeanspruchung des Beschäftigten führt. Bei Teilzeitbeschäftigten scheidet eine

zeitliche Überbeanspruchung so lange aus, wie Haupt- und Nebenbeschäftigung das Maß der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nicht überschreiten.

Ein zur Untersagung der Nebentätigkeit führender Interessenkonflikt ist bei Überschneidung von dienstlichen und nebenberuflichen Tätigkeiten anzunehmen (z. B. wenn ein im Bauamt für die Bewilligung von Bauvoranfragen etc. zuständiger Beschäftigter nebenbei für ein Architekturbüro arbeitet und Bauvoranfragen etc. erstellt). Entsprechendes gilt nach dem Urteil des BAG vom 28. 2. 2002 – 6 AZR 357/01 –, wenn die Tätigkeit in der öffentlichen Wahrnehmung zu Irritationen führen kann (im Urteilsfall war ein Krankenpfleger in der Nebentätigkeit als Leichenbestatter tätig).

Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung auch von Auflagen abhängig machen (z. B. einer zeitlichen Obergrenze).

Der Verstoß gegen die Pflicht, Nebentätigkeiten anzuzeigen, und die Ausübung untersagter Nebentätigkeiten können arbeitsrechtliche Sanktionen (je nach Schwere des Einzelfalles von der Abmahnung bis zur fristlosen Kündigung) nach sich ziehen.

Satz 3 ist mit Wirkung vom 1. Juli 2008 angefügt worden. Die neue Regelung ermöglicht es, die im BAT automatisch durch Inbezugnahme des Nebentätigkeitsrechts für Beamte geltenden Abführungspflichten bei Nebentätigkeiten beim selben Arbeitgeber oder im öffentlichen Dienst (im Sinne der Vorschrift des § 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) zur Auflage zu machen und einzelvertraglich zu vereinbaren. Bei den Beschäftigten des Bundes soll dies durch Inbezugnahme der für die Bundesbeamten geltenden Vorschriften des Nebentätigkeitsrechts geschehen. Bei Beschäftigten der Kommunen sind die Regeln im Arbeitsvertrag zu benennen; es dürften auch hier keine Bedenken bestehen, wenn insoweit das Nebentätigkeitsrecht des Bundes (oder ggf. eines Landes) einzelvertraglich in Bezug genommen wird.

Ärztliche Untersuchungen (Abs. 4)

Die Vorschrift des Absatzes 4 regelt – im Vergleich zur bisher maßgebenden Vorschrift (§ 7 BAT) in verkürzter Form – das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer „...bei begründeter Veranlassung... zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit in der Lage ist“.

Was unter einem „begründeten Anlass“ zu verstehen ist, ist nicht festgelegt. Darunter werden aber – auch wenn eine in § 7 Abs. 1 BAT entsprechende Bestimmung fehlt – die Einstellungsuntersuchung vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und eine Untersuchung bei

II

Zweifeln an einer behaupteten Arbeitsfähigkeit bzw. behaupteten Arbeitsunfähigkeit gehören. Die Weigerung des Arbeitnehmers, bei gegebener Veranlassung auf Wunsch des Arbeitgebers an einer ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Arbeits(un)fähigkeit mitzuwirken, kann je nach den Umständen des Einzelfalles geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen (s. BAG vom 27. September 2012 – 2 AZR 811/11).

Bestehende gesetzliche Regelungen zur ärztlichen Untersuchung von Arbeitnehmern bleiben durch die Tarifvorschrift unberührt. Dabei kommen insbesondere die folgenden Gesetze in Betracht:

- das Arbeitssicherheitsgesetz
- die Biostoffverordnung
- das Jugendarbeitsschutzgesetz
- die Gefahrstoffverordnung
- die Röntgenverordnung
- die Strahlenschutzverordnung
- die Unfallverhütungsvorschriften und
- die Bildschirmarbeitsplätze betreffenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung¹⁾

Satz 3 der Vorschrift bestimmt, dass der Arbeitgeber die Kosten der ärztlichen Untersuchung zu tragen hat.

Der mit der Untersuchung zu beauftragende Arzt ist von den Parteien gemeinsam festzulegen; er ist – wenn eine Einigung erfolgt – letztlich beliebig. Die Einschaltung eines Amts-, Betriebs- oder Personalarztes, die in Satz 2 vorgeschlagen wird, ist nicht verbindlich, sondern zeigt nur denkbare Möglichkeiten auf.

Personalakten (Abs. 5)

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen der Regelung in § 13 Abs. 1 BAT.

Die Vorschrift enthält keine Bestimmung darüber, ob, in welcher Weise und in welchem Umfang Personalakten für den Beschäftigten geführt werden. § 3 Abs. 5 TVöD setzt das Vorhandensein von Personalakten voraus.

Satz 1 begründet das Recht zur Einsichtnahme in die vollständigen Personalakten, schließt also die Einsichtnahme in Bei-, Hilfs- oder Nebenakten ein. Ein besonderer Anlass muss für den Wunsch der Ein-

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

sichtnahme nicht genannt werden; der Beschäftigte hat jederzeit ein Recht auf Akteneinsicht.

Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte erlischt daher nicht mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (so auch BAG, Urteil vom 16. November 2010 – 9 AZR 573/09).

Nach Satz 2 kann der Beschäftigte das Recht der Akteneinsicht auch durch einen von ihm dazu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Besondere Anforderungen an eine etwaige Qualifikation (z. B. Rechtsanwalt) oder Funktion (z. B. Personalratsmitglied) stellt die Vorschrift nicht. Es kommt also jede bevollmächtigte Person in Betracht. Entgegen der Regelung in § 13 Abs. 1 Satz 4 BAT wird dem Arbeitgeber keine besondere Berechtigung eingeräumt, einen Bevollmächtigten aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zurückzuweisen.

Nach Satz 3 können die Beschäftigten Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. In der Praxis dürften Ablichtungen das geeignete Mittel sein. Satz 3 enthält keine Regelung über die Tragung der dadurch entstehenden Kosten. Sie gehen, da die Kopie im Interesse und für den Beschäftigten gefertigt wird, zu Lasten des Beschäftigten, wenn und soweit der Arbeitgeber nicht von der Geltendmachung der Kosten absieht.

Schadenshaftung (Abs. 6 bzw. 7)

Die Absätze 6 und 7 sind im Zuge des 2. Änderungsstarifvertrages vom 31. März 2008 mit Wirkung vom 1. Juli 2008 angefügt worden.

Sie treffen – getrennt nach Kommunen (Absatz 6) und Bund (Absatz 7) – Regelungen dazu, ob und in welchem Umfang die Beschäftigten im Schadensfall haften, und grenzen das gesetzliche Haftungsrisiko ein.

Für die Beschäftigten der Kommunen ist dies in Absatz 6 durch die Beschränkung der Haftung auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit geschehen. Die Wirkung dieser Vorschrift ist nicht zu unterschätzen. Sie begrenzt die Haftung der Beschäftigten der Kommunen auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit. Somit haften die Beschäftigten im Falle normaler Fahrlässigkeit, für den nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts – Beschluss vom 27. September 1994 – GS 1/89 (A) – eine Aufteilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen wäre, nicht. Fälle leichter Fahrlässigkeit würden nach dieser BAG-Rechtsprechung ohnehin zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Für die Beschäftigten des Bundes ist in Absatz 7 vereinbart, dass für sie die für Bundesbeamte geltenden Bestimmungen zur Schadenshaftung Anwendung finden. Die Regelung entspricht im Ergebnis § 14 BAT und stellt eine Angleichung an die vergleichbare Regelung in § 3 Abs. 7 TV-L dar.

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

Vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179)

– Auszug –

Zuletzt geändert durch
Elfte Zuständigkeitsanpassungsverordnung
vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328)

II

6. Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind. Die Grundsätze der Ergonomie sind auf die Bildschirmarbeitsplätze und die erforderlichen Arbeitsmittel sowie die für die Informationsverarbeitung durch die Beschäftigten erforderlichen Bildschirmgeräte entsprechend anzuwenden.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden.

(3) Für die Beschäftigten ist ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorzusehen.

(4) Die Bildschirmgeräte sind so aufzustellen und zu betreiben, dass die Oberflächen frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(5) Die Arbeitstische oder Arbeitsflächen müssen eine reflexionsarme Oberfläche haben und so aufgestellt werden, dass die Oberflächen bei der Arbeit frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(6) Die Arbeitsflächen sind entsprechend der Arbeitsaufgabe so zu bemessen, dass alle Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können und eine flexible Anordnung des Bildschirms, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel möglich ist. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Handballen ermöglichen.

(7) Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Fußstütze und einen Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung auf andere Art und Weise nicht erreicht werden kann.

(8) Die Beleuchtung muss der Art der Arbeitsaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein; ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung ist zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie der Auslegung und der Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

(9) Werden an einem Arbeitsplatz mehrere Bildschirmgeräte oder Bildschirme betrieben, müssen diese ergonomisch angeordnet sein. Die Eingabegeräte müssen sich eindeutig dem jeweiligen Bildschirmgerät zuordnen lassen.

(10) Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten, gesundheitlich unzuträglichen Wärmebelastung am Arbeitsplatz führen.

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

(1) Die Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen entsprechend der Arbeitsaufgabe und dem Sehabstand scharf und deutlich sowie ausreichend groß sein. Der Zeichen- und der Zeilenabstand müssen angemessen sein. Die Zeichengröße und der Zeilenabstand müssen auf dem Bildschirm individuell eingestellt werden können.

(2) Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss flimmerfrei sein. Das Bild darf keine Verzerrungen aufweisen.

(3) Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast der Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen von den Beschäftigten einfach eingestellt werden können. Sie müssen den Verhältnissen der Arbeitsumgebung individuell angepasst werden können.

(4) Die Bildschirmgröße und -form müssen der Arbeitsaufgabe angemessen sein.

(5) Die von den Bildschirmgeräten ausgehende elektromagnetische Strahlung muss so niedrig gehalten werden, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden.

6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen

(1) Bildschirme müssen frei und leicht dreh- und neigbar sein sowie über reflexionsarme Oberflächen verfügen. Bildschirme, die über reflektierende Oberflächen verfügen, dürfen nur dann betrieben

werden, wenn dies aus zwingenden aufgabenbezogenen Gründen erforderlich ist.

(2) Tastaturen müssen die folgenden Eigenschaften aufweisen:

1. sie müssen vom Bildschirm getrennte Einheiten sein,
2. sie müssen neigbar sein,
3. die Oberflächen müssen reflexionsarm sein,
4. die Form und der Anschlag der Tasten müssen den Arbeitsaufgaben angemessen sein und eine ergonomische Bedienung ermöglichen,
5. die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung gut lesbar sein.

(3) Alternative Eingabemittel (zum Beispiel Eingabe über den Bildschirm, Spracheingabe, Scanner) dürfen nur eingesetzt werden, wenn dadurch die Arbeitsaufgaben leichter ausgeführt werden können und keine zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten entstehen.

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

(1) Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.

(2) Tragbare Bildschirmgeräte müssen

1. über Bildschirme mit reflexionsarmen Oberflächen verfügen und
2. so betrieben werden, dass der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist.

(3) Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) dürfen nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Geräte nur kurzzeitig verwendet werden oder an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können.

(4) Tragbare Bildschirmgeräte mit alternativen Eingabemitteln sind den Arbeitsaufgaben angemessen und mit dem Ziel einer optimalen Entlastung der Beschäftigten zu betreiben.

(5) Werden tragbare Bildschirmgeräte ortsgebunden an Arbeitsplätzen verwendet, gelten zusätzlich die Anforderungen nach Nummer 6.1.

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

(1) Beim Betreiben der Bildschirmarbeitsplätze hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz den Arbeitsaufgaben angemessen gestaltet ist. Er hat insbesondere geeignete Softwaresysteme bereitzustellen.

II

(2) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Beschäftigten im Hinblick auf die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden können.

(3) Das Softwaresystem muss den Beschäftigten Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe machen.

(4) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen es den Beschäftigten ermöglichen, die Dialogabläufe zu beeinflussen. Sie müssen eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und eine Fehlerbeseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.

(5) Eine Kontrolle der Arbeit hinsichtlich der qualitativen oder quantitativen Ergebnisse darf ohne Wissen der Beschäftigten nicht durchgeführt werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

Erläuterungen

§ 4 TVöD regelt die Bereiche Versetzung und Abordnung (Absatz 1), Zuweisung (Absatz 2) und Personalgestellung (Absatz 3). Diese Themenbereiche waren bislang weitgehend in § 12 BAT geregelt. Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 45 (Bund) des Besonderen Teils Verwaltung wird hingewiesen.

Die Vorschrift des § 4 konkretisiert bzw. erweitert die sich schon aus dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Möglichkeiten des flexiblen Personaleinsatzes. Dabei handelt es sich um einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, von denen er stets nur nach pflichtgemäßem Ermessen – also nicht willkürlich – Gebrauch machen darf. Das in Absatz 1 und 2 der tariflichen Regelung verlangte Erfordernis dienstlicher oder betrieblicher Gründe für die Umsetzung ist zu beachten. Es dürfte bei Umorganisationen aber ebenso zu bejahen sein wie bei kurzfristiger Umsetzung Beschäftigter als Ersatz für Personalausfälle.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragspartnern besteht fort; Rechtsverhältnisse bestehen somit auch im Fall der Zuweisung und der Personalgestellung nur zwischen dem Arbeitnehmer und dem „alten“ Arbeitgeber.

Auch in den Fällen, in denen eine Abordnung oder Versetzung grundsätzlich möglich ist, sind Grenzen zu beachten. So kann zwar der Arbeitgeber im Rahmen und in den Grenzen der Tarifvorschrift den Einsatzort des Beschäftigten einseitig verändern. Die übrigen Arbeitsbedingungen – insbesondere die Vergütung – bleiben dadurch aber unberührt und können nur durch eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages oder im Rahmen einer Änderungskündigung modifiziert werden. Der Einsatz auf einem geringer bewerteten Einsatzplatz ist selbst dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber die bisherige Vergütung fortzahlt (siehe BAG-Urteile vom 8. 10. 1962 – 2 AZR 550/61 – und vom 14. 7. 1965 – 4 AZR 347/63 – AP Nr. 18 bzw. Nr. 19 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

Bei Abordnung und Versetzung sind nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen der Länder Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung zu beachten. Eine Liste der in Frage kommenden Gesetze ist bei den Erläuterungen zu § 2 Abs. 1 abgedruckt. Entsprechendes gilt im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes.

Versetzung, Abordnung (Abs. 1)

Die Vorschrift des Absatzes 1, in der die Möglichkeiten der Abordnung und Versetzung bestimmt sind, entspricht der Regelung des § 12 Abs. 1 BAT. Beschäftigte können demnach aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden (Satz 1). Sollen sie an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb ihres bisherigen Arbeitsortes versetzt oder für voraussichtlich mehr als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören (Satz 2).

In zwei Protokollerklärungen zu Absatz 1 haben die Tarifpartner – im Gegensatz zur Regelung des § 12 BAT, die auf eine eigene Begriffsbestimmung verzichtete – definiert, was sie unter den Begriffen „Abordnung“ bzw. „Versetzung“ verstehen. Abordnung ist demnach (siehe Protokollerklärung Nr. 1) die vorübergehende, Versetzung (siehe Protokollerklärung Nr. 2) die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers. In beiden Fällen besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Die Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber ist somit nicht möglich, und zwar auch dann nicht, wenn der Beschäftigte einer solchen Maßnahme zustimmen würde. Wenn kein Fall des Absatzes 2 oder 3 vorliegt, muss das bisherige Arbeitsverhältnis in solchen Fällen beendet und mit dem neuen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

Nicht unter den Begriff der Abordnung bzw. Versetzung fällt der Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle oder desselben Betriebs; hierbei handelt es sich um eine Umsetzung, die nach den Regeln des allgemeinen Direktionsrechtes zu beurteilen ist.

Der Beschäftigte ist in den Fällen des Satzes 2 (s. o.) vor der Abordnung bzw. Versetzung zu hören. Ihm ist somit die Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Maßnahme zu äußern, damit seine Interessen bei der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers hinreichend berücksichtigt werden können. Eine Zustimmung des Beschäftigten ist aber nicht erforderlich.

In einer Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1 haben die Tarifpartner klargestellt, dass der in Absatz 1 der Vorschrift verwendete Begriff des „Arbeitsortes“ ein Oberbegriff sein soll, dessen Bedeutung sich nicht von dem bislang verwendeten Begriff des „Dienstortes“ unterscheidet.

Zuweisung (Abs. 2)

In Absatz 2 ist das Verfahren der Zuweisung geregelt. Dem Beschäftigten kann demnach im dienstlichen/betrieblichen oder im öffentlichen Interesse vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, die Tätigkeit muss mindestens gleich vergütet werden und die Zuweisung bedarf der Zustimmung des Beschäftigten (Satz 1). Er darf sie aber nur aus wichtigem Grund verweigern (Satz 2). Die Rechtsstellung des Beschäftigten bleibt – ebenso wie das Arbeitsverhältnis – unberührt (Satz 3). In Satz 4 ist vereinbart, dass die (von dem Dritten gezahlten) Bezüge auf das Entgelt (aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis) angerechnet werden. Im Ergebnis führt diese Formulierung

dazu, dass der Beschäftigte mindestens sein bisheriges Entgelt erhält und darüber hinausgehende Zahlungen behalten darf. Wäre gewollt gewesen, dass der Beschäftigte nur sein bisheriges Vergütungsniveau behält, hätten die Tarifpartner an Stelle des Begriffes „anrechnen“ den Begriff „abführen“ verwenden müssen.

In einer Protokollerklärung zu Absatz 2 ist bestimmt, was unter dem Begriff der „Zuweisung“ zu verstehen ist. Zuweisung ist demnach die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- oder Ausland, bei dem der allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt. Eine Zuweisung von der Verwaltung einer Kommune zur Verwaltung einer anderen Kommune oder zum Bund ist daher nicht vom Begriff der Zuweisung erfasst. Wie bei der Abordnung und Versetzung besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Personalgestellung (Abs. 3)

Absatz 3 regelt den (Sonder-)Fall der Personalgestellung und bestimmt, dass Beschäftigte auf Verlangen des Arbeitgebers bei einer Verlagerung von Aufgaben auf Dritte ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei diesem Dritten erbringen müssen (Satz 1). Satz 2 der Vorschrift stellt klar, dass § 613a BGB und gesetzliche Kündigungsrechte unberührt bleiben.



§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber

für sie jedoch nur in dem Umfang der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

In einer Protokollerklärung haben die Tarifpartner den Begriff der Personalgestellung als die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten definiert. Das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber besteht auch im Fall der Personalgestellung zu den bisherigen Bedingungen fort. Die Einzelheiten der Personalgestellung werden „auf Arbeitgeberebene“ zwischen dem ausleihenden alten Arbeitgeber und dem Dritten vereinbart.

Die tarifvertraglich mögliche Personalgestellung stößt unter Umständen rechtlich an die inzwischen recht engen Grenzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die Änderungen durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) sowie durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) schränken die Möglichkeiten einer Personalüberlassung nämlich deutlich ein.

Bis dahin war eine Arbeitnehmerüberlassung erlaubnisfrei, soweit sie nicht gewerbsmäßig war. Künftig ist eine Arbeitnehmerüberlassung, soweit keine der Ausnahmen des § 1 Abs. 3 AÜG vorliegt, nur noch dann erlaubnisfrei, wenn sie nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgt, wobei der Begriff der wirtschaft-

lichen Tätigkeit weit auszulegen sein wird. Es ist zu empfehlen, im Einzelfall frühzeitig zu prüfen, ob und inwieweit die beabsichtigte Personalmaßnahme durch das AÜG berührt wird.

II

Die denkbaren Anwendungsfälle der Tarifvorschrift sind im Wesentlichen in drei Fallgruppen zu suchen.

Da § 613a BGB in Absatz 1 vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis bei einem rechtsgeschäftlichen (also vertraglichen) Übergang eines Betriebs/Betriebsteils ebenfalls auf den Erwerber übergeht, bleibt in diesem Fall kein Raum für eine Personalgestellung. Dies wird auch in Satz 2 des § 4 Abs. 3 deutlich, wonach die Vorschrift des § 613a BGB unberührt bleibt. Bei grundsätzlich zu bejahender Anwendbarkeit des § 613a BGB können nur die Fälle von § 4 Abs. 3 TVöD erfasst werden, in denen der Beschäftigte nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat und deshalb beim alten Arbeitgeber verbleibt. Daneben sind Fälle des Aufgabenübergangs auf Dritte denkbar, die nicht von § 613a BGB erfasst werden, weil der Übergang eines Betriebs/Betriebsteils auf Dritte nicht vertraglich, sondern gesetzlich geregelt ist, oder weil der Aufgabenübergang auf Dritte nicht mit dem Übergang eines Betriebs/Betriebsteils einhergeht.

Wenn – wie oben dargestellt – die Voraussetzungen gegeben sind, dass zwar Aufgaben auf Dritte übergehen, der mit den Aufgaben betraute Beschäftigte aber beim alten Arbeitgeber bleibt, kann der alte Arbeitgeber den Beschäftigten an den Dritten ausleihen und die Einzelheiten dazu mit dem anderen Arbeitgeber vertraglich regeln.

Neben organisatorischen und finanziellen Fragen wird die Frage sein, inwieweit das Direktionsrecht auf den Dritten übertragen wird.

Der „Entleiher“ kann nur insoweit ein Direktionsrecht ausüben, als nicht in die unverändert bestehenden Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingegriffen wird. Arbeitsvertragliche Beziehungen bestehen nämlich weiterhin nur zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, nicht jedoch zwischen dem Dritten und dem Arbeitnehmer. Diese Rechtsbeziehungen werden durch die Personalgestellung im Sinne des § 4 Abs. 3 TVöD nicht berührt – im Gegenteil: der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Arbeitgeber wird von den Tarifpartnern in der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 ausdrücklich bekräftigt. Es entspricht allgemeinen arbeits- und zivilrechtlichen Grundsätzen, ist aber an sich auch eine Selbstverständlichkeit, dass die Berechtigung zu in den Arbeitsvertrag eingreifenden Maßnahmen nicht auf den Dritten übertragen werden kann. Diese bleiben – wenn es sich um einseitige Maßnahmen wie z. B. Kündigungen, Abmahnungen etc handelt – dem Arbeitge-

ber vorbehalten bzw. sind als zweiseitige Maßnahmen (Vertragsänderungen jeder Art; z. B. Änderungen der Wochenarbeitszeit) nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam möglich. So hätte z. B. eine vom „Entleiher“ ausgesprochene Abmahnung vor Gericht keinen Bestand, weil sie ein Arbeitsverhältnis mit ihm voraussetzte. Der „Entleiher“ müsste in diesem Fall den Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend von einem abmahnungswürdigen Verhalten des entliehenen Arbeitnehmers in Kenntnis setzen, damit dieser dann die Abmahnung aussprechen könnte.

Soweit die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht betroffen sind, kann der die Arbeitskraft des Beschäftigten entgegen nehmende Dritte das Direktionsrecht ausüben und z. B. im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen Zeit und Ort der Arbeit bestimmen, fachliche Weisungen erteilen, Dienstreisen anordnen und Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung erteilen.

Übertragbar ist somit im Ergebnis lediglich die „Regie des Tagesgeschäftes“, die nun durch den „Entleiher“ bestimmt werden kann; insoweit kann er das Direktionsrecht übernehmen.

Die Möglichkeit, dem im eigenen Betrieb u. U. wegen des Fortfalls seines Aufgabenbereiches nicht mehr benötigten Beschäftigten bei Vorliegen aller übrigen Anforderungen an eine Kündigung betriebsbedingt zu kündigen, bleibt dem Arbeitgeber – wie in Satz 2 der Vorschrift verdeutlicht – unbenommen.

Hinweis auf ein wichtiges BVerfG-Urteil zu Personalüberleitung im öffentlichen Dienst

Die Anwendung der Regelungen des § 613a BGB im Bereich des öffentlichen Dienstes ist ebenso wenig unproblematisch wie die nicht selten gewählte Variante der Personalüberleitung durch Gesetz oder Verordnung. Das zeigt zuletzt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 25. Januar 2011 – 1 BvR 1741/09. Das BVerfG hat in dieser Entscheidung den gesetzlich geregelten Personalübergang im Rahmen der Privatisierung der Hessener Universitätskliniken gerügt. Dies geschah vor allen Dingen mit Blick auf die Identität von Gesetzgeber und Arbeitgeber (jeweils Land Hessen), die dazu führt, dass der Arbeitgeber sich wegen seiner gleichzeitigen Funktion als Gesetzgeber Vorteile verschaffen kann. Das BVerfG hat darin einen Eingriff in die grundgesetzlich (Art. 12 Abs. 1 GG) geschützte Freiheit der Berufswahl, zu der auch die Freiheit der Wahl des Vertragspartners gehört, gesehen.

Da das Urteil auf die besondere „Privatisierungsgeschichte“ der Hessener Universitätskliniken bezogen ist, sind Zweifel an seiner uneingeschränkten Anwendbarkeit in anderen Privatisierungsfällen angebracht. Das Urteil sollte bei anstehenden Privatisierungen gleichwohl mit Blick auf mögliche Parallelen geprüft werden, da zumindest die Hürden dafür höher geworden sind.

§ 5 Qualifizierung

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

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

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

Erläuterungen

In § 5 TVöD haben die Tarifvertragsparteien im Wesentlichen den besonderen Wert, den Qualifizierungsmaßnahmen nach ihrer Auffassung haben, dokumentiert, die verschiedenen Arten von entsprechenden Maßnahmen aufgeführt und Öffnungsklauseln für weitergehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vereinbart. Abgesehen von dem Anspruch auf regelmäßige Mitarbeitergespräche zum Thema Qualifizierungsbedarf können die Beschäftigten aber keine Ansprüche – insbesondere keinen Anspruch auf individuelle Qualifizierung – ableiten. Eine vergleichbare Vorschrift enthielt der BAT nicht, gleichwohl waren Qualifizierungsmaßnahmen natürlich auch in der Vergangenheit möglich und üblich. Die Zukunft wird zeigen, ob die Vorschrift des § 5 in Bezug auf Qualifikation Änderungen in der alltäglichen Praxis bewirken kann.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 44 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen¹⁾ bzw. § 43 des Besonderen Teils Krankenhäuser²⁾ wird hingewiesen.

„Präambel“ (Abs. 1)

Absatz 1 enthält keine konkrete Regelung, sondern beschreibt – fast im Stil einer Präambel – das gemeinsame Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten an einem hohen Qualifikationsniveau und den hohen Nutzen der Qualifizierung.

Rechtscharakter der Vorschrift (Abs. 2)

In Absatz 2 beschreiben die Tarifpartner, dass Qualifizierung als Angebot zu verstehen ist, ohne dass die Beschäftigten daraus einen individuellen Anspruch auf Qualifizierung herleiten können. Die Vorschrift lässt Raum, das Angebot durch freiwillige Betriebsvereinbarungen näher zu konkretisieren.

Definition der Qualifizierungsmaßnahmen (Abs. 3)

Satz 1 der Vorschrift enthält eine Aufzählung der unterschiedlichen Arten von Qualifizierungsmaßnahmen, nämlich die Erhaltungsqualifizierung (Buchst. a), die Fort- und Weiterbildung (Buchst. b), die Umschulung bzw. Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (Buchst. c) und die Wiedereinstiegsqualifizierung (Buchst. d). Die Grenzen zwischen diesen Gruppen dürften teilweise fließend sein.

¹⁾ abgedruckt unter 235

²⁾ abgedruckt unter 230

In Satz 2 ist bestimmt, dass die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu dokumentieren und den Beschäftigten schriftlich zu bestätigen ist.

Regelmäßiges Gespräch (Abs. 4)

Die Regelung des Absatzes 4 räumt den Beschäftigten einen Anspruch auf regelmäßige Mitarbeitergespräche mit der jeweiligen Führungskraft zum Thema Qualifizierungsbedarf ein. Es soll – wenn keine anderen Vereinbarungen getroffen werden – jährlich erfolgen und darf auch in der Form eines Gruppengesprächs stattfinden.

Kosten/Eigenbeitrag (Abs. 5)

Nach Satz 1 der Vorschrift sollen die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden, soweit es nicht einen Dritten als Kostenträger gibt. Dies gilt auch für eventuelle Reisekosten.

Die Sätze 2 bis 4 höhlen diesen Grundsatz insoweit aus, als dass dort auch ein Eigenbetrag des Beschäftigten – sei es in Form von Geld oder in Form von „geopferter“ Zeit – zugelassen wird. Dies ist durch eine Qualifizierungsvereinbarung zu regeln, wobei Satz 3 einen Appell an die Betriebsparteien enthält, eine faire Kostenverteilung unter Abwägung des beiderseitigen Nutzens vorzunehmen.

Die Vorschrift enthält keine – z. B. der Nr. 7 der SR 2a zum BAT entsprechende – Regelung, wonach der Beschäftigte bei auf Veranlassung und im Interesse des Arbeitgebers durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen die entstandenen Kosten bzw. Teile davon zurückzahlen muss, wenn er sein Arbeitsverhältnis kurz darauf beendet. Es dürften aber keine Bedenken bestehen, solche Regelungen in Qualifizierungsvereinbarungen oder individuell zu vereinbaren; dabei sind natürlich die von der gefestigten Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit und zu den Grenzen von Rückzahlungsvereinbarungen aufgestellten Grundsätze zu beachten (siehe z. B. Urteil vom 6. 11. 1996 – 5 AZR 498/95 – NZA 1997, S. 663).

Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit (Abs. 6)

In Absatz 6 ist bestimmt, dass die Zeiten einer vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit gelten. Dies steht nicht im Widerspruch zur in Absatz 5 beschriebenen Möglichkeit, dass der Beschäftigte einen Eigenbeitrag in Zeit leisten kann; denn der Verzicht auf (die Bezahlung von) Zeit setzt ja gerade voraus, dass diese eingesetzte Zeit grundsätzlich als Arbeitszeit zählt und zu vergüten ist.

Gesetzliche Regelungen (Abs. 7)

Nach dieser Vorschrift können gesetzliche Förderungsmöglichkeiten in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden. Die Ansprüche des Beschäftigten, die sich u. a. aus den Weiterbildungs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetzen einiger Länder (→ Erläuterungen zu § 29), aus dem Personalvertretungsrecht und anderen gesetzlichen Vorschriften ergeben können, bleiben von der Regelung des § 5 TVöD ohnehin unberührt.

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten (Abs. 8)

Die Regelung des Absatzes 8 legt – wohl in erster Linie den Arbeitgebern – nahe, Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten in die Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen und ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen. Im Hinblick auf die Bandbreite der im öffentlichen Dienst möglichen und praktizierten Teilzeitvarianten (Beschäftigung nur an bestimmten Wochentagen, Wechsel zwischen Vormittags- und Nachmittagstätigkeit, Arbeitsplatzteilung, rotierende Systeme etc.) wird die Umsetzung dieser Vorschrift eine Herausforderung an die Praxis sein.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
 - b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.¹⁾

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

¹⁾ Wegen der im Zuge der Tarifrunde 2020 vereinbarten Änderungen siehe Teil C Nr. 4 der unter 150 abgedruckten Tarifeinigung. Die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost der VKA wird stufenweise bis zum 1. Januar 2023 auf 39 Stunden (Allgemein) bzw. bis zum 1. Januar 2025 auf 38,5 Stunden (Krankenhäuser) abgesenkt.

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

(7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

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

(9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

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

Erläuterungen

§ 6 TVöD trifft Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit. Der Regelungsinhalt gehört zu den Kernbereichen des TVöD, um ihn haben die Tarifpartner in den Verhandlungen zum TVöD heftig gerungen. Letztlich war nur eine hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterschiedliche Lösung für den Bund einerseits und die Kommunen andererseits kompromissfähig.

Die regelmäßige Arbeitszeit war bislang in § 15 BAT geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in nahezu allen Bereichen der Abschnitte VIII (Bund) bzw. VIII (VKA) des § 42 (Saisonaler Ausgleich) des Besonderen Teils Verwaltung¹⁾ und in den Besonderen Teilen Pflege- und Betreuungseinrichtungen²⁾ bzw. Krankenhäuser³⁾ wird hingewiesen.

¹⁾ abgedruckt unter 215

²⁾ abgedruckt unter 235

³⁾ abgedruckt unter 230

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 1)

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Bereich des Bundes mit In-Kraft-Treten des TVöD einheitlich für das Tarifgebiet West und das Tarifgebiet Ost 39 Stunden (Absatz 1 Satz 1 Buchst. a).

Im Bereich der Kommunen betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Inkrafttreten des TVöD zunächst unverändert im Tarifgebiet West 38,5 Stunden und im Tarifgebiet Ost 40 Stunden. Es bestand aber die Möglichkeit, sie durch landesbezirkliche Regelungen auch im Tarifgebiet West auf bis zu 40 Stunden zu verlängern (Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b alte Fassung). Zur Durchsetzung entsprechender Vorstellungen wurde den Mitgliedsverbänden der VKA in § 39 Abs. 3 a. F. die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitszeitregelung auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu kündigen.

Von der Verlängerungsmöglichkeit war in den Ländern Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen Gebrauch gemacht worden.

Im Zuge des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 wurde die Vorschrift des Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe b neu gefasst und die Arbeitszeit in den Kommunen des Tarifgebietes West mit Wirkung vom 1. Juli 2008 auf 39 Stunden erhöht. Die Option, die Arbeitszeit auf landesbezirklicher Ebene zu verlängern, wurde ebenso gestrichen wie das Sonderkündigungsrecht in § 39 Abs. 3. § 38a (VKA) enthielt Übergangsvorschriften zur Einführung der geänderten Arbeitszeit und Bestimmungen zur Fortgeltung bzw. Aufhebung der landesbezirklichen Regelungen, die aber – inzwischen bedeutungslos – im Zuge des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 31. März 2012 wieder gestrichen worden sind.

Im Bereich des Tarifgebietes Ost bleibt es für die Beschäftigten der Kommunen unverändert bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden¹⁾.

Pausen zählen nach Absatz 1 Satz 1 grundsätzlich nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit; nach Satz 2 werden aber bei Wechselschichtarbeit (→ § 7 Abs. 1) die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Als Ruhepause können dabei nur Zeiten der völligen Freistellung von der Arbeit gelten. Zeiten der Ruf- oder Arbeitsbereitschaft sind keine

¹⁾ Wegen der im Zuge der Tarifrunde 2020 vereinbarten Änderungen siehe Teil C Nr. 4 der unter 150 abgedruckten Tarifeinigung. Die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost der VKA wird stufenweise bis zum 1. Januar 2023 auf 39 Stunden (Allgemein) bzw. bis zum 1. Januar 2025 auf 38,5 Stunden (Krankenhäuser) abgesenkt.

Pausenzeit (siehe BAG-Urteil vom 27. 2. 1992 – 6 AZR 478/90, AP Nr. 5 zu § 3 AZO Kr.).

II

Die Mindestdauer der Pausen ist gesetzlich geregelt. Gemäß § 4 des Arbeitszeitgesetzes¹⁾ muss die Arbeit durch im Voraus festgelegte Ruhepausen von mindestens 30 (bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden) bzw. 45 Minuten (bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden) unterbrochen werden. Die Ruhepausen dürfen in mehrere Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Bei jugendlichen Beschäftigten ist § 11 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Nach dieser Vorschrift sind Jugendlichen Ruhepausen von 30 (bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden) bzw. 60 Minuten (bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden) zu gewähren.

Neben weiteren gesetzlichen Vorschriften (z. B. für Kraftfahrer oder für stillende Mütter) sind tarifliche Bestimmungen über Pausenregelungen (z. B. in den Tarifverträgen über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen) zu beachten.

Die regelmäßige Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf, sie kann aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden (Absatz 1 Satz 3).

Der TVöD enthält – anders als z. B. § 15 Abs. 7 BAT, wonach die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle beginnt und endet – keine Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit. Streitigkeiten über die Berücksichtigung von Wegezeiten innerhalb des Betriebes sowie um Umkleidezeiten waren damit vorprogrammiert. In seinem Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 678/11 – hat das BAG zur vergleichbaren Vorschrift des § 6 TV-L entschieden, dass das Umkleiden für die Arbeit dann zur Arbeitszeit gehört, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. In diesem Fall gehören nach Auffassung des BAG auch die innerbetrieblichen Wege von einer vom Arbeitsplatz getrennten Umkleidestelle zum Arbeitsplatz zur Arbeitszeit. Diese Rechtsprechung hat das BAG danach mehrfach bestätigt, z. B. im Urteil vom 6. September 2017 – 5 AZR 382/16 im Fall auffälliger Dienstkleidung.

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2)

Nach Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Die Regelung ist erheblich flexibler als der im BAT geltende Ausgleichszeitraum, der durch die Kündigung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT seit dem 1. März 1998 26 Wochen beträgt. Der Jahreszeitraum des TVöD ermöglicht eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und hilft, jahreszeitliche Belastungsspitzen abzufangen. Nach Satz 2 der Vorschrift kann in den Fällen ständiger (Wechsel-)Schichtarbeit ein „längerer“ von den Tarifpartnern nicht nach oben begrenzter Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Heiligabend, Silvester, Feiertage (Abs. 3)

Nach Satz 1 der Vorschrift wird der Beschäftigte am Heiligabend und an Silvester unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse dies zulassen. Wenn die Freistellung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen kann, ist innerhalb von drei Monaten ein Freizeitausgleich zu gewähren (Satz 2). Auch nach Ablauf der Dreimonatsfrist wandelt sich der Freizeitanspruch nicht in einen Bezahlungsanspruch um, sondern bleibt weiter als Freizeitanspruch bestehen. Unabhängig von dem Anspruch auf Freizeitausgleich wird für die Arbeit am 24. und 31. 12. nach 6 Uhr ein Zuschlag in Höhe von 35 % (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. e) gezahlt.

Nach Satz 3 der Vorschrift vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag und für den 24. und 31. 12., sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Dies gilt nach der Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3 aber nur für die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes an dem Feiertag ohnehin frei haben und deshalb ohne die Regelung des Satzes 3 die ausgefallene Zeit nacharbeiten müssten (so auch das BAG in seinem Urteil vom 8. Dezember 2010 – 5 AZR 667/09). Beschäftigte, bei denen die Arbeitszeit wegen des Feiertages ausfällt (die also an sich an dem Tag hätten arbeiten müssen), brauchen die Zeit nicht nacharbeiten und haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Beschäftigte, die an einem Feiertag arbeiten, erhalten neben ihrem Entgelt einen Feiertagszuschlag in Höhe von 35 % bzw. 135 % (mit/ohne Freizeitausgleich) (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d).

Die gesetzlichen Feiertage ergeben sich aus den folgenden Landesgesetzen:

II

- Baden-Württemberg: Gesetz über die Sonntage und Feiertage in der Fassung vom 8. 5. 1995 (GBl. S. 450), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. 12. 2015 (GBl. S. 1034),
- Bayern: Gesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – FTG) vom 21. 5. 1980 (GVBl. S. 215), zuletzt geändert durch VO vom 26. 3. 2019 (GVBl. S. 98),
- Berlin: Gesetz über die Sonn- und Feiertage vom 28. 10. 1954 (GVBl. S. 615), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 30. 1. 2019 (GVBl. S. 22),
- Brandenburg: Gesetz über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – FTG) vom 21. 3. 1991 (GVBl. S. 44), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. 4. 2015 (GVBl. I Nr. 13),
- Bremen: Gesetz über die Sonn- und Feiertage vom 12. 11. 1954 (GBl. S. 115), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. 3. 2020 (Brem. GBl. S. 52),
- Hamburg: Gesetz über Sonntage, Feiertage, Gedenktage und Trauertage (Feiertagsgesetz) vom 16. 10. 1953 (HmbGVBl. S. 289), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. 12. 2019 (HmbGVBl. S. 516),
- Hessen: Hessisches Feiertagsgesetz (HFeiertagsG) i. d. F. der Bekanntmachung 29. 12. 1971 (GVBl. I S. 344), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. 10. 2013 (GVBl. I S. 566),
- Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz Mecklenburg-Vorpommern – FTG-MV) i. d. F. der Bekanntmachung vom 8. 3. 2002 (GVBl. M-V S. 145), geändert durch Gesetz vom 15. 11. 2012 (GVBl. M-V S. 502),
- Niedersachsen: Niedersächsisches Gesetz über die Feiertage i. d. F. der Bekanntmachung vom 7. 3. 1995 (Nds. GVBl. S. 50), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. 6. 2018 (Nds. GVBl. S. 123),
- Nordrhein-Westfalen: Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NRW) i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. April 1989 (GV. NRW. 1989 S. 222), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. S. 1114),
- Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – LFtG –) vom 15. 7. 1970 (GVBl. S. 225), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. 10. 2009 (GVBl. S. 358),
- Saarland: Gesetz Nr. 1040 über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz – SFG) vom 18. 2. 1976 (ABl. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. 10. 2015 (ABl. S. 790),
- Sachsen: Gesetz über Sonn- und Feiertage im Freistaat Sachsen (SächsSFG) vom 10. 11. 1992 (GVBl. S. 536), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. 1. 2013 (GVBl. S. 2),

- Sachsen-Anhalt: Gesetz über die Sonn- und Feiertage (FeiertG LSA) i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. 8. 2004 (GVBl. S. 538), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. 11. 2006 (GVBl. S. 528),
- Schleswig-Holstein: Gesetz über Sonn- und Feiertage i. d. F. vom 28. 6. 2004 (GVBl. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. 3. 2018 (GVBl. S. 69),
- Thüringen: Thüringer Feier- und Gedenktagsgesetz (ThürFtG) vom 21. 12. 1994 (GVBl. S. 1221), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. 3. 2019 (GVBl. S. 22).

Für alle Länder gilt außerdem Artikel 2 Abs. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 885), der den 3. Oktober (Tag der Deutschen Einheit) als Feiertag bestimmt.

Arbeitszeitgesetz, abweichende Regelungen (Abs. 4 und 9)

Das Arbeitszeitgesetz¹⁾ enthält in seinen §§ 7 und 12 verschiedene Öffnungsklauseln für von den gesetzlichen Vorschriften abweichende tarifvertragliche Regelungen (hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und Sonn- und Feiertagsarbeit). Die Vorschrift des Absatzes 4 schöpft die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit aus, dass die abweichenden Regelungen durch einen Tarifvertrag einer Betriebs-/Dienstvereinbarung überlassen – also „nach unten“ delegiert – werden kann. Für die Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen müssen dringende betriebliche/dienstliche Gründe vorliegen.

Absatz 9 sieht für den Fall, dass eine solche Betriebs-/Dienstvereinbarung nicht „eivernehmlich“ (→ dazu § 38 Abs. 3) zustande kommt, eine Regelung durch landesbezirklichen Tarifvertrag (Kommunen) bzw. Tarifvertrag auf Bundesebene (Bund) vor. Dies gilt aber nur in den Betrieben/Verwaltungen, in denen ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, und ist darauf beschränkt, dass der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Nach der Protokollerklärung zu Absatz 4 ist die Möglichkeit gegeben, in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die tägliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

¹⁾ abgedruckt als **Anhang 1**

Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (Abs. 5)

Nach dieser Vorschrift, mit der die sich aus dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Rechte bzw. Pflichten konkretisiert werden, ist der Beschäftigte verpflichtet, verschiedene Sonderformen der Arbeit im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auszuüben. Für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich die Verpflichtung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit nach dem Willen der Tarifpartner nur, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist oder die Betroffenen zustimmen. Wegen der Definition der besonderen Arbeitsformen siehe §§ 7 und 9.

Arbeitszeitkorridor (Abs. 6, 8 und 9)

Für Verwaltungen und Verwaltungsteile, die nicht in Schicht oder Wechselschicht arbeiten, kann nach Absatz 6 ein Arbeitszeitkorridor eingerichtet werden. Dieser ermöglicht die Anordnung von bis zu 45 Arbeitsstunden pro Woche, ohne dass dafür ein Überstundenzuschlag gezahlt werden müsste. Andere anfallende Zeitzuschläge, z. B. für Nachtarbeit, müssen bezahlt werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss im einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden (→ auch zu Absatz 2). Können die angeordneten Mehrstunden bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen werden, sind sie mit 100 % des individuellen Entgelts abzugelten zzgl. etwaiger Zeitzuschläge.

Die Einführung des Arbeitszeitkorridors setzt eine entsprechende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (→ § 10 Abs. 1 Satz 3) voraus. Die Regelung des Absatzes 9 (→ Erläuterungen zu Absatz 4) ist zu beachten.

Rahmenzeit (Abs. 7, 8 und 9)

Für Verwaltungen und Verwaltungsteile, die nicht in Schicht oder Wechselschicht arbeiten, kann eine bis zu zwölfstündige Rahmenzeit zwischen 6 und 20 Uhr eingerichtet werden. Innerhalb dieser Rahmenzeit bleibt eine angeordnete Mehrarbeit zuschlagsfrei. Andere anfallende Zeitzuschläge, z. B. für Samstagsarbeit, müssen bezahlt werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss im einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden (→ auch zu Absatz 2). Können die angeordneten Mehrstunden bis zum Ablauf des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen werden, sind sie mit 100 % des individuellen Entgelts abzugelten zzgl. etwaiger Zeitzuschläge.

Auch die Einführung der Rahmenzeit setzt eine entsprechende Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung und die Einrichtung eines Arbeitszeitkon-

tos voraus (s. o.). Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit können nur alternativ, nicht nebeneinander vereinbart werden.

Die Regelung des Absatzes 9 (→ Erläuterungen zu Absatz 4) ist zu beachten.

Gleitzeit (Protokollerklärung)

Gleitzeitregelungen (bestehende und neu vereinbarte) sind unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor, Arbeitszeitkonto und Rahmenzeit unter Wahrung der jeweiligen Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung möglich. Sie dürfen aber keine die gesetzlichen Vorschriften abdingende Regelungen (→ Absatz 4) enthalten.

Anhang zu § 6 (VKA)

Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber haben im Zuge des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 mit Wirkung vom 1. Juli 2008 den Anhang zu § 6 vereinbart.

Die Regelungen gelten nur für die Cheffahrer im Bereich der Kommunen. Die Tarifpartner haben die Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes genutzt und im Interesse eines möglichst flexiblen Einsatzes der Cheffahrer vom Arbeitszeitgesetz abweichende Arbeitszeiten vereinbart. Die besonderen Arbeitszeiten bedürfen zu ihrer Wirksamkeit im Einzelfall noch einer Zustimmung des jeweiligen Beschäftigten (so genannte „Opt-out“-Erklärung), zu der er nicht gezwungen werden kann.

Für den Bereich des Bundes sind vergleichbare Regelungen im Kraftfahrer-TV vereinbart worden.

Anhang zu § 6 (VKA)

Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern**II**

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

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

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

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

1. geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht der Cheffahrerin/ des Cheffahrers auf eine jährliche, für die Beschäftigten kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einem Betriebsarzt oder bei einem Arzt mit entsprechender arbeitsmedizinischer Fachkunde, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung,
 2. die Cheffahrerin/der Cheffahrer gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG schriftlich in die Arbeitszeitverlängerung eingewilligt hat.
- (5) § 9 TVöD bleibt unberührt.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)

Zuletzt geändert durch

Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)
vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 575)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfaßt.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Zweiter Abschnitt

Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

II

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, daß Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

§ 7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,

3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,

4. abweichend von § 6 Abs. 2

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,

2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,

3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,

4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen