

Effertz · Bach-Terhorst

# TVöD Kommunen Kommentar 2024

Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten  
und der Entgeltordnung (VKA)

Die neuen  
Entgelttabellen 2024

## Das aktuelle Tarifrecht der Kommunen 2024

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

- Berücksichtigung der Änderungstarifverträge vom 22. April 2023
- Die neuen Entgelttabellen 2024
- Tarifvertrag Inflationsausgleich mit Durchführungshinweisen
- Schwerpunktbeitrag zur Umsetzung der Tarifeinigung 2023
- 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 mit Änderungstarifverträgen vom 23. Mai 2023 und Tarifvertrag Inflationsausgleich Ärzte VKA
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende, Schüler und Praktikanten
- Tarifverträge zum Fahrradleasing, zur Entgeltumwandlung, zur Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

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.

**Andreas Bach-Terhorst**, Diplom-Finanzwirt, ist als Sachbearbeiter im Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen ebenfalls in diesem Rechtsgebiet tätig.

Effertz · Bach-Terhorst

# **TVöD Kommunen Kommentar 2024**

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

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

**Effertz/Bach-Terhorst**, TVöD Kommunen Kommentar 2024

Walhalla Fachverlag, Regensburg 2024

**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: 15. November 2023

#### **WALHALLA Digital:**

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf [www.WALHALLA.de](http://www.WALHALLA.de) finden Sie unser komplettes E-Book-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](mailto:walhalla@walhalla.de). Weitere Informationen finden Sie unter [www.walhalla.de/b2b](http://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: 7910600

## Das aktuelle Tarifrecht der Kommunen 2024

Seit dem letzten Tarifabschluss vom 22. April 2023 sind einige Monate verstrichen, die die Tarifpartner genutzt haben, die vereinbarten Eckpunkte in förmliches Tarifrecht umzusetzen. Dieser Jahrbuch-Kommentar enthält die entsprechenden Texte.

Auf die nachfolgenden Änderungen möchten wir Sie besonders aufmerksam machen:

### 1. Tarifrunde 2023

Die auf der letzten Tarifrunde beruhenden Änderungstarifverträge sehen im Wesentlichen vor:

#### – Erhöhung der Entgelte

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. März 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. Sofern in beiden Schritten zusammen keine Erhöhung um 340 Euro erzielt wird, beträgt der Erhöhungsbetrag insgesamt 340 Euro.

Tarifliche Zulagen, für welche die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart worden ist, werden ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht.

#### – Auszubildende, Studierende und Praktikanten

Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten werden zum 1. März 2024 um monatlich 150 Euro angehoben.

Die bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden nach § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – werden ohne inhaltliche Anpassungen bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.

#### – Altersteilzeit und FALTER-Arbeitszeitmodell

Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Altersteilzeit sowie das FALTER-Arbeitszeitmodell wurden erstmals nicht verlängert. Seit 1. Januar 2023 können daher keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte begründet werden.

Ein Sonderbeitrag behandelt die **Umsetzung der Tarifeinigung 2023**.

## 2. Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen

Das BMI hat in seinem neu gefassten Rundschreiben vom 9. August 2023 die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf den Verfall und die Verjährung von Urlaubsansprüchen zusammengefasst. Das Schreiben umfasst zudem Umsetzungshinweise für Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Mitwirkungsobliegenheiten. Einen Schwerpunkt bildet dabei der Umgang mit Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten infolge des BAG-Urteils vom 7. September 2021 – 9 AZR 3/21 –, wonach die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers auch dann bestehen, wenn und solange Tarifbeschäftigte arbeitsunfähig sind.

Hingewiesen wird auf die „**TVöD Trends 2024**“, die einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung vermitteln.

Eine zusätzliche Arbeitshilfe stellen die ergänzend abgedruckten **gesetzlichen Regelungen** dar, etwa das Arbeitszeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder das Kündigungsschutzgesetz. 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, Entsorgung, 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 ausführlicher Einführung zu den Hintergründen, Struktur und Technik der Entgeltordnung
- Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD, TVAöD – BBiG, TVAöD – Pflege)
- Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD)

- Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD)
- 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 zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)
- 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 auf der Tarifeinigung vom 23. Mai 2023 beruhenden Änderungstarifverträge sind berücksichtigt, die eine lineare Entgelterhöhung von 4,8 Prozent zum 1. Juli 2023 und weiteren 4 Prozent zum 1. April 2024 vorsehen.

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 | 909  | III   |
| Eingruppierung                                                        | 985  | IV    |
| Tarifrecht VKA – Marburger Bund                                       | 1163 | V     |
| Zulagen                                                               | 1305 | VI    |
| Weiteres Tarifrecht der Kommunen                                      | 1319 | VII   |
| Altersversorgung und Altersteilzeit                                   | 1331 | VIII  |
| Stichwortverzeichnis                                                  | 1391 | Index |

## Aktuelle Schwerpunkte

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 120 Die Umsetzung der Tarifeinigung 2023 | 35 |
|------------------------------------------|----|



## Abschnitt I Aktuelles Tarifrecht

|            |                                                                                                                                                     |           |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>110</b> | TVöD Trends 2024 .....                                                                                                                              | <b>19</b> |
| <b>120</b> | Die Umsetzung der Tarifeinigung 2023 .....                                                                                                          | <b>35</b> |
| <b>150</b> | Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten<br>des öffentlichen Dienstes von Bund und<br>Kommunen 2023 vom 22. April 2023.....           | <b>43</b> |
| <b>180</b> | Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung<br>der gestiegenen Verbraucherpreise<br>(TV Inflationsausgleich) .....                            | <b>56</b> |
| <b>185</b> | Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über<br>Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen<br>Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)..... | <b>59</b> |

## Abschnitt II Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

|            |                                                                                                                       |            |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>210</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) .....                                                                 | <b>67</b>  |
| <b>215</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V) .....                          | <b>524</b> |
| <b>220</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Sparkassen – (TVöD BT-S) .....                          | <b>572</b> |
| <b>225</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Entsorgung – (TVöD BT-E) .....                          | <b>582</b> |
| <b>230</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Krankenhäuser – (TVöD BT-K) .....                       | <b>588</b> |
| <b>235</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (TVöD BT-B) ..... | <b>611</b> |
| <b>240</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Flughäfen – (TVöD BT-F) .....                           | <b>641</b> |
| <b>255</b> | Musterverträge und -vorlagen (VKA) .....                                                                              | <b>650</b> |

|            |                                                                                                                                            |     |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>280</b> | Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ..... | 712 |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

## **Abschnitt III**

### **Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden**

|            |                                                                                                                                                           |     |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>305</b> | Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil – (TVAöD) .....                                                               | 911 |
| <b>312</b> | Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG) .....                                                    | 925 |
| <b>318</b> | Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege – (TVAöD – Pflege) ...                                                  | 933 |
| <b>324</b> | Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) .                                             | 939 |
| <b>327</b> | Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) .....                                                         | 957 |
| <b>335</b> | Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) .....                                                                     | 970 |
| <b>375</b> | Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) ..... | 979 |

## **Abschnitt IV**

### **Eingruppierung**

|            |                                                                        |             |
|------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>450</b> | Die neue Entgeltordnung 2017 für die Arbeitnehmer der Kommunen .....   | 987         |
| <b>460</b> | Entgeltordnung (VKA) .....                                             | 1026        |
|            | <b>Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) .....</b> | <b>1030</b> |
|            | <b>Teil A    Allgemeiner Teil</b>                                      |             |
|            | I.        Allgemeine Tätigkeitsmerkmale .....                          | 1037        |
|            | II.       Spezielle Tätigkeitsmerkmale .....                           | 1043        |

|               |                                                                                                                 |      |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Teil B</b> | <b>Besonderer Teil</b>                                                                                          |      |
| I.            | Apothekerinnen und Apotheker .....                                                                              | 1053 |
| II.           | Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen<br>und Zahnärzte .....                                                  | 1054 |
| III.          | Beschäftigte in Bäderbetrieben .....                                                                            | 1055 |
| IV.           | Baustellenaufseherinnen und<br>Baustellenaufseher .....                                                         | 1057 |
| V.            | Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien,<br>Archiven, Museen und anderen<br>wissenschaftlichen Anstalten ..... | 1058 |
| VI.           | Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst .....                                                                   | 1059 |
| VII.          | Beschäftigte in der Fleischuntersuchung .....                                                                   | 1061 |
| VIII.         | Fotografinnen und Fotografen .....                                                                              | 1062 |
| IX.           | Beschäftigte im Fremdsprachendienst .....                                                                       | 1064 |
| X.            | Gartenbau-, landwirtschafts- und<br>weinbautechnische Beschäftigte .....                                        | 1065 |
| XI.           | Beschäftigte in Gesundheitsberufen .....                                                                        | 1066 |
| XII.          | Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben .....                                                                   | 1086 |
| XIII.         | Beschäftigte im Kassen- und<br>Rechnungswesen .....                                                             | 1087 |
| XIV.          | Beschäftigte im kommunalen<br>feuerwehrtechnischen Dienst .....                                                 | 1090 |
| XV.           | Beschäftigte in der Konservierung,<br>Restaurierung, Präparierung und<br>Grabungstechnik .....                  | 1093 |
| XVI.          | Laborantinnen und Laboranten .....                                                                              | 1111 |
| XVII.         | Leiterinnen und Leiter von Registraturen .....                                                                  | 1112 |
| XVIII.        | Beschäftigte in Leitstellen .....                                                                               | 1114 |
| XIX.          | Beschäftigte in Magazinen und Lagern .....                                                                      | 1116 |
| XX.           | Musikschullehrerinnen und<br>Musikschullehrer .....                                                             | 1117 |
| XXI.          | Reproduktionstechnische Beschäftigte .....                                                                      | 1121 |
| XXII.         | Beschäftigte im Rettungsdienst .....                                                                            | 1122 |
| XXIII.        | Schulhausmeisterinnen und<br>Schulhausmeister .....                                                             | 1124 |

|               |                                                                                          |             |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| XXIV.         | Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst .....                                       | 1126        |
| XXV.          | Beschäftigte in Sparkassen .....                                                         | 1137        |
| XXVI.         | Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker ..... | 1144        |
| XXVII.        | Beschäftigte an Theatern und Bühnen .....                                                | 1145        |
| XXVIII.       | Tierärztinnen und Tierärzte .....                                                        | 1152        |
| XXIX.         | Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure .....                                | 1153        |
| XXX.          | Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker .....      | 1155        |
| XXXI.         | Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien .....                                         | 1157        |
| XXXII.        | Zeichnerinnen und Zeichner .....                                                         | 1158        |
| <b>Anhang</b> | <b>Regelungskompetenzen .....</b>                                                        | <b>1159</b> |

## Abschnitt V

### Tarifrecht VKA – Marburger Bund

|            |                                                                                                                                                                                                         |             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>505</b> | Eckpunkte der Tarifeinigung für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Rahmen der Tarifrunde 2023 zum TV-Ärzte/VKA vom 23. Mai 2023 .....                                              | <b>1165</b> |
| <b>507</b> | Tarifvertrag über einen Inflationsausgleich für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV Inflationsausgleich Ärzte VKA) ..... | <b>1168</b> |
| <b>510</b> | Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) ..                                                       | <b>1170</b> |
| <b>520</b> | Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA) .....                                        | <b>1276</b> |

## Abschnitt VI Zulagen

|            |                                                                                                                                                       |      |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>610</b> | Tarifvertrag zur Anhebung des Bemessungssatzes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)<br>– Tarifbereich Ost – ..... | 1307 |
| <b>620</b> | Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT .....                                                                      | 1309 |
| <b>630</b> | Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (VKA) .....                                                                                                  | 1313 |

## Abschnitt VII Weiteres Tariffrecht der Kommunen

|            |                                                                                                                                       |      |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>730</b> | Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte (TdL/VKA) .....                                               | 1321 |
| <b>740</b> | Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) .....                             | 1325 |
| <b>748</b> | Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) ..... | 1328 |

## Abschnitt VIII Altersversorgung und Altersteilzeit

|            |                                                                                                                                         |      |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>810</b> | Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal – ATV-K) ..... | 1333 |
| <b>820</b> | Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) .....                                               | 1383 |



# Abschnitt I

## Aktuelles Tarifrecht

I

### TVöD Trends

|     |                        |    |
|-----|------------------------|----|
| 110 | TVöD Trends 2024 ..... | 19 |
|-----|------------------------|----|

### Schwerpunktbeitrag

|     |                                                |    |
|-----|------------------------------------------------|----|
| 120 | Die Umsetzung der Tarifeinigung der 2023 ..... | 35 |
|-----|------------------------------------------------|----|

### Tarifeinigung und aktuelle Tarifverträge

|     |                                                                                                                                                     |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 150 | Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten<br>des öffentlichen Dienstes von Bund und<br>Kommunen 2023 vom 22. April 2023.....           | 43 |
| 180 | Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung<br>der gestiegenen Verbraucherpreise<br>(TV Inflationsausgleich) .....                            | 56 |
| 185 | Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über<br>Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen<br>Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)..... | 59 |



## TVöD Trends 2024

*Von Jörg Effertz und Andreas Bach-Terhorst*

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TVöD zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2024 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.

### **Förderinstrumente für Arbeitslose (§ 1 TVöD)**

In den vergangenen Jahren wurde an dieser Stelle vielfach darauf hingewiesen, dass die Bezeichnungen in § 1 Abs. 2 Buchst. i und k TVöD nicht mehr den angepassten Förderinstrumenten der Agentur für Arbeit entsprachen. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hatte sich vor diesem Hintergrund in der Vergangenheit 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.

Die Tarifpartner haben mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 20 zum TVöD vom 14. Juli 2022 die Ausnahmeregelung neu gefasst und sich nunmehr abstrakter auf den Begriff der Eingliederungsleistungen beschränkt. Nach dem Wortlaut des Buchstaben i sind nunmehr die Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD ausdrücklich aufgenommen, deren Beschäftigung durch Eingliederungsleistungen gefördert wird; der bisherige Buchstabe k ist in diesem Zuge ersatzlos gestrichen worden. Einen ausdrücklichen Hinweis, dass es sich bei der Neufassung des Buchstaben i um Eingliederungsleistungen im Sinne des SGB II bzw. SGB III handelt, haben die Tarifpartner (anders als in der bisherigen Formulierung des Buchstaben i) nicht aufgenommen.

### **Änderungen des Nachweisgesetzes (§ 2 TVöD)**

Mit dem im Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) wurde u. a. das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) geändert. Daneben enthält

dieses Gesetz Änderungen im BBiG (im Wesentlichen erweiterte Dokumentationspflichten in Bezug auf die geltenden Ausbildungsbedingungen). Die Niederschrift nach dem NachwG<sup>1)</sup> ist an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst worden.

Die Änderungen sind zum 1. August 2022 in Kraft getreten. Kernpunkte der Änderungen des NachwG sind:

- Erweiterung des Geltungsbereichs (§ 1 Abs. 1 Satz 1 NachwG)  
Das Gesetz gilt nunmehr für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die bisherige Ausnahmeregelung für vorübergehende Aushilfen, die höchstens für einen Monat eingestellt werden, ist gestrichen worden.
- Niederlegung der Vertragsbedingungen – Neuregelungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG)  
Einige bereits geregelte Arbeitsbedingungen sind modifiziert bzw. erweitert worden, z. B. die freie Wählbarkeit des Arbeitsortes (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4). Eine Reihe an Arbeitsbedingungen ist neu aufgenommen worden, z. B. Angaben zu vereinbarten Ruhepausen/ Ruhezeiten und zu einem vereinbarten Schichtsystem (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7).
- Neue Fristenregelung (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG)  
Für die Aushändigung der erforderlichen Angaben sind drei verschiedene Fristen vorgesehen.
- Neue Fristen bei Änderung der Vertragsbedingungen (§ 3 NachwG)  
Nach § 3 NachwG n. F. ist jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilungspflicht gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Einführung einer Bußgeldregelung (§ 4 NachwG)  
Neu eingeführt wurde eine Bußgeldregelung. Ordnungswidrig handelt, wer u. a. eine in § 2 Abs. 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt oder entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung bei Änderung der Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.
- Übergangsvorschrift für bereits Beschäftigte (§ 5 NachwG)  
§ 5 NachwG enthält eine Übergangsregelung. Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vor dem 1. August

<sup>1)</sup> Muster hierzu abgedruckt als Anhang 14 unter 255 Musterverträge (VKA)

2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer nur auf dessen Verlangen eine Niederschrift auszuhändigen. Spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber ist die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Für den Fristbeginn tritt an die Stelle des vereinbarten Beginns des Arbeitsverhältnisses der Zugang der Aufforderung. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

### **Personalgestaltung (§ 4 Abs. 3 TVöD)**

Eine Personalgestaltung gem. § 4 Abs. 3 TVöD fällt nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG). Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 22. Juni 2023 – C-427/21 – entschieden. Es bleibt folglich dabei, dass die Bereichsausnahme des § 1 Abs. 3 Nr. 2b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz greift und öffentliche Arbeitgeber eine Personalgestaltung auf Grundlage von § 4 Abs. 3 TVöD vornehmen können.

### **Rückzahlungsvereinbarungen (§ 5 TVöD)**

Rückzahlungsvereinbarungen sind nicht untersagt und damit grundsätzlich zulässig, soweit die Qualifizierungsmaßnahme selbst einer Rückzahlungsvereinbarung zugänglich ist (BAG-Urteil vom 1. 3. 2022 – 9 AZR 260/21). Eine Regelung, nach der sich der Arbeitnehmer an den Kosten einer Ausbildungsmaßnahme zu beteiligen hat, stellt nach der Rechtsprechung des BAG keine generelle unangemessene Benachteiligung dar. Gesetzlich sind Form, Inhalt und Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen jedoch nicht geregelt. Das BAG musste sich in 2023 erneut mit dem Inhalt einer Rückzahlungsvereinbarung auseinandersetzen und kam in seinem Urteil vom 25. 4. 2023 – 9 AZR 187/22 – zu dem Schluss, dass im Urteilsfall die Rückzahlungsklausel eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmerin im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstelle, da in der Vereinbarung nicht danach differenziert werde, aus welchen Gründen die Arbeitnehmerin nicht an der maßgeblichen Prüfung teilgenommen hat.

Der TVöD enthält (anders als der BAT als Vorgängerregelung) keine diesbezügliche tarifvertragliche Regelung. Im Umkehrschluss steht § 5 TVöD der Vereinbarung einer solchen Rückzahlungsklausel in der Qualifizierungsvereinbarung nach § 5 Abs. 5 TVöD bzw. einer individuellen Vereinbarung grundsätzlich auch nicht entgegen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Gerichte in den kommenden Jahren immer wieder mit den verschiedensten Fallgestaltungen von Rückzahlungsvereinbarungen befassen werden. Vor diesem Hintergrund sind Arbeitgeber gut beraten, wenn sie sich im Vorfeld des Abschlusses einer Rückzah-

I lungsvereinbarung erneut mit der einschlägigen Rechtsprechung vertraut machen. Denn durch eine nichtige Rückzahlungsvereinbarung hat der Arbeitgeber nichts gewonnen.

### Arbeitszeiterfassung (§ 6 TVöD)

Das BAG hat mit seinem Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – für großes Aufsehen gesorgt. Mit der Entscheidung, dass Arbeitgeber bereits nach derzeit geltendem Recht (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz) verpflichtet sind, Arbeitszeiterfassungssysteme einzuführen, hat das BAG eine weitreichende Grundsatzentscheidung getroffen. Allerdings lässt das BAG auch nach Vorliegen der Entscheidungsgründe viele Detailfragen offen und überlässt es dem Gesetzgeber, an dieser Stelle Licht ins Dunkel zu bringen. Hoffnung brachte da die Ankündigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), im Jahr 2023 einen praxistauglichen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorzulegen.

Mit der Entscheidung des BAG stand insbesondere fest, dass Arbeitgeber Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit (inkl. Überstunden und Pausenzeiten) erfassen und aufzeichnen müssen. Das System müsse entsprechend den Vorgaben des EuGH objektiv, verlässlich und zugänglich sein. Eine elektronische Zeiterfassung sei nach dem Urteil des BAG nicht zwingend geboten. Auch eine Delegation der Aufzeichnung an die Beschäftigten sei grundsätzlich zulässig.

Der TVöD enthält in den einschlägigen Vorschriften zur Arbeitszeit (§§ 6 ff.) keine eigenständigen Bestimmungen zur Erfassung ebendieser.

Das BMAS hat mit Datum 18. April 2023 den Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften veröffentlicht. Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG in der Entwurfsfassung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Mit der elektronischen Aufzeichnung geht der Gesetzentwurf wesentlich über das Urteil des BAG hinaus. Nach § 16 Abs. 7 Nr. 1 ArbZG in der Entwurfsfassung soll jedoch von der elektronischen Aufzeichnung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden können. Für kleine und mittlere Unternehmen sollen diesbezüglich Übergangsregelungen gelten (§ 16 Abs. 8 ArbZG in der Entwurfsfassung). § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG in der Entwurfsfassung sieht zudem vor, dass in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden kann, dass die Pflicht zur Aufzeichnung (§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG in der Entwurfsfassung) nicht bei Arbeitnehmern gilt, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den

Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung können nach der Gesetzesbegründung etwa bei Führungskräften, herausgehobenen Experten oder Wissenschaftlern gegeben sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Aufgrund ihrer Sachnähe können die Tarifvertragsparteien oder aufgrund eines Tarifvertrages die Betriebspartner festlegen, für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Voraussetzungen zutreffen.

Zunächst bleibt die weitere Entwicklung im Gesetzgebungsverfahren abzuwarten. Sollten die vorgenannten Entwürfe in einen Gesetzestext umgesetzt werden, wird es den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, ggf. Ausnahmeregelungen auf Grundlage von § 16 Abs. 7 ArbZG in der Entwurfsfassung zu vereinbaren. Im weiteren Jahresverlauf 2023 war kaum noch eine Bewegung im Gesetzgebungsverfahren festzustellen. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Kabinett des Themas noch in dieser Legislaturperiode annehmen wird.

### **Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte (§ 7 Abs. 6 TVöD)**

Mit der Regelung in Absatz 6 greifen die Tarifpartner den Sachverhalt auf, dass Teilzeitbeschäftigte über das mit ihnen individuell vereinbarte Arbeitspensum hinaus zusätzliche Arbeit leisten. Diese Mehrarbeit führt – so lange nicht die Regelarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erreicht bzw. überschritten wird – nicht zu mit Zuschlägen zu vergütenden Überstunden, sondern zu gemäß § 8 Abs. 2 TVöD lediglich mit der anteiligen Vergütung zu bezahlender Mehrarbeit. Erst beim Überschreiten der Regelarbeitszeit eines Vollbeschäftigten entstehen auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Überstunden.

Die Rechtmäßigkeit dieser Verfahrensweise war höchststrichterlich mehrfach bestätigt worden (siehe BAG-Urteil vom 25. Juli 1996 – 6 AZR 138/94 – und vom 26. April 2017 – 10 AZR 589/15). Sie hielt demnach auch einer kritischen Betrachtung im Hinblick auf das nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)<sup>1)</sup> zu beachtende Nachteilsverbot Teilzeitbeschäftigter und vergleichbare europarechtliche Grenzen stand; denn auch Vollbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge erst, wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten ist. Diese Auffassung wurde durch das zum Manteltarifvertrag Systemgastronomie ergangene gegenteilige Urteil des BAG vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – zwar vorübergehend erschüttert. Mit Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19 – hat das BAG dann aber erneut entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeitsstunden, die nicht die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

<sup>1)</sup> abgedruckt als Anhang 1 unter 210 § 30 TVöD

I tigten überschreiten, keinen Anspruch auf Überstundenentgelt haben und die zwischenzeitliche Rechtsunsicherheit zunächst beseitigt.

Dem Anschein nach kehrte mit dieser 2021er Entscheidung des BAG etwas Ruhe in die Rechtsproblematik. In einer anderen diesbezüglich zu entscheidenden Sache hat das BAG jedoch beschlossen, das Verfahren zunächst auszusetzen und dem EuGH entsprechende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen. Der EuGH hat mit Urteil vom 19. Oktober 2023 – C-660/20 – hierzu entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen, wenn es darum geht, eine erhöhte Vergütung wegen Überschreitung einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden zu erhalten. Die dem Urteilsfall zugrundeliegende „Mehrarbeitsvergütungsregelung“ aus der Privatwirtschaft ähnelt der Regelung für Überstundenzuschläge in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a i. V. m. § 7 Abs. 7 und 8 TVöD. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG in dem zunächst ausgesetzten Urteilsfall entscheiden wird und welche Folgerungen aus dem noch ausstehenden Urteil für die Überstundenregelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zu ziehen sind.

### **Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden (§ 7 Abs. 7 TVöD)**

Das BAG hat in seinem Urteil vom 4. Mai 2022 – 5 AZR 359/21 – klarstellend entschieden, dass die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit die vielfach bestätigten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Fall von Überstunden nicht ändert. Nach Auffassung des BAG haben Arbeitnehmer zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden weiterhin darzulegen, dass sie Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet haben, und vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat. Die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit ändere die vom BAG entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht.

### **Überstunden bei Wechselschicht-/Schichtarbeit (§ 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD)**

Nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD entstehen im Fall der Wechselschicht-/Schichtarbeit Überstunden nur unter besonderen Voraussetzungen. Diese hatte das BAG in seinen Urteilen vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11 – und vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 ausgelegt und detailliert dargestellt. Nach der in diesen (durch neuere Rechtsprechung – s. u. – überholten) Urteilen vom BAG vertretenen Rechtsauffassung 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 ging 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 und dadurch das Entstehen von Überstunden vermieden werden.

Diese bisherige Rechtsauslegung hat das BAG mit seinem zu dieser Vorschrift ergangenen Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19 – aufgegeben. Das BAG hat die Vorschrift des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD insgesamt für unwirksam erklärt, weil sie nach Auffassung des Gerichts gegen das Gebot der Normenklarheit verstößt. Folge ist, dass die Frage des Entstehens von Überstunden allein auf der Grundlage der allgemeinen Vorschrift des § 7 Abs. 7 TVöD zu beurteilen ist. Maßgeblich für die Entstehung von Überstunden sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte ist aufgrund des eindeutigen Wortlautes des § 7 Abs. 7 TVöD, dass über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus Arbeit zu leisten ist. Somit kann es nur noch ungeplante Überstunden geben. Geplante Überstunden – wie bisher auf der Grundlage der o. g. früheren Rechtsprechung im Rahmen von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD – sind damit ausgeschlossen. Sollte die Sollarbeitszeit überplant werden, kommt es zum Ausgleich gemäß § 8 Abs. 2 TVöD, wobei der gemäß § 6 Abs. 2 TVöD festzulegende Ausgleichszeitraum maßgeblich ist. Gelingt der Ausgleich von geplanten Arbeitsstunden in dem Ausgleichszeitraum nicht, werden die verbleibenden Stunden nicht zu Überstunden, sondern gemäß § 8 Abs. 2 TVöD je Stunde mit 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe ausbezahlt. Überstundenzuschläge fallen dabei nicht an. Für Teilzeitbeschäftigte – sowohl innerhalb als auch außerhalb von Schicht- und Wechselschichtarbeit – ist nach Auffassung des BAG uneingeschränkt die Regelung zur Mehrarbeit in § 7 Abs. 6 TVöD maßgeblich. Danach sind Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte

I regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten, Mehrarbeit und ohne Überstundenzuschläge mit dem Stundenentgelt zu vergüten.

### **Zulagen für ständige und unständige (Wechsel-)Schichtarbeit (§ 8 Abs. 5 und 6 TVöD)**

Das BAG hat mit Urteil vom 22. Februar 2023 – 10 AZR 332/20 – entschieden, dass eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz verstößt, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist. Ein solcher kann darin liegen, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen.

Im TVöD wird zwar nicht bei den Nachtzuschlägen zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit unterschieden. Der TVöD sieht allerdings bei der (Wechsel-)Schichtzulage eine vergleichbare Differenzierung zwischen ständiger und nicht ständiger (Wechsel-)Schichtarbeit vor – siehe § 8 Abs. 5 und 6 TVöD.

### **Stufenlaufzeit bei Korrektur der Eingruppierung (§ 17 Abs. 4 TVöD)**

Das BAG hat mit Urteil vom 8. Dezember 2022 – 6 AZR 459/21 – entschieden, dass die Korrektur einer seit Beginn der Tätigkeit zu niedriger Eingruppierung keine Höhergruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4 TVöD ist. Bei der Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung ist nach Auffassung des BAG zwischen den zwei nachfolgenden Fallgestaltungen zu differenzieren:

Keine Höhergruppierung im Tarifsinne liegt danach vor, wenn ein Beschäftigter seit der Einstellung aufgrund einer falschen Bewertung der unverändert auszuübenden Tätigkeit irrtümlich nach einer niedrigeren Entgeltgruppe vergütet worden ist und dieser Fehler nunmehr korrigiert werden soll. Aufgrund der Tarifautomatik bei der Eingruppierung (§ 12 TVöD) hat sich der Beschäftigte in diesem Fall eingruppierungsrechtlich schon seit dem Zeitpunkt, in dem die tariflichen Eingruppierungsmerkmale der höheren Entgeltgruppe erfüllt gewesen sind, in der höheren Entgeltgruppe befunden und hat daher seit diesem Zeitpunkt ununterbrochen Berufserfahrung erworben. In dieser Konstellation sei der Beschäftigte nach der Korrektur der Eingruppierung derjenigen Stufe zuzuordnen, die der Zeit in dieser Tätigkeit entspreche. Die Stufenzuordnung ist folglich nach § 16 TVöD in der höheren Entgeltgruppe neu vorzunehmen und nach der Stufenfindung die Stufenlaufzeit nachzuzeichnen. § 17 Abs. 4 TVöD kommt nicht zur Anwendung.

Von dieser Fallgestaltung ist nach Auffassung des BAG eine nach der Einstellung, d. h. im Laufe des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Tätigkeits- oder Regelungsveränderung eingetretene Höhergruppierung, die zunächst nur nicht umgesetzt worden ist, zu unterscheiden. Wird der Tarifautomatik später im Wege der sog. „korrigierenden Höhergruppierung“ Rechnung getragen, handelt es sich unverändert um eine Höhergruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4 TVöD. Die Tarifautomatik bewirke in diesem Fall, dass die Korrektur auf das Datum der Übertragung der Tätigkeit bzw. der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals zurückwirke. Dementsprechend beginnt in diesem Fall auch die Stufenlaufzeit rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Höhergruppierung.

### **Stufengleiche Umgruppierung bei Tabellenwechsel (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD)**

Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD wurde im Rahmen des Änderungstarifvertrages Nr. 20 zum TVöD vom 14. Juli 2022 neu aufgenommen. Die Tarifvertragsparteien stellen mit der Protokollerklärung klar, dass bei ab dem 1. November 2022 stattfindenden Eingruppierungen in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zuzuordnen ist (sog. Tabellenwechsel), die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben. Es kommt in diesen Fällen damit zu einer stufengleichen Umgruppierung.

Hinsichtlich der Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass die allgemeinen Regelungen zur Höhergruppierung und Herabgruppierung Anwendung finden. Dies mit der Folge, dass beispielsweise bei einem Tabellenwechsel mit einer gleichzeitigen Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der neuen Entgelttabelle der Beschäftigte der gleichen Stufe zugeordnet wird, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe der anderen Tabelle bereits erreicht hatte. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung neu zu laufen. Für die Frage, ob es sich bei dem Tabellenwechsel um eine Höher- oder Herabgruppierung handelt, sind die Zuordnungsregelungen in §§ 51a Abs. 1, 52 Abs. 3 TVöD BT-B<sup>1)</sup>, des § 52 Abs. 1 TVöD BT-K<sup>2)</sup> und des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V<sup>3)</sup> heranzuziehen.

Durch die Aufnahme dieser bislang nicht vom Tarifrecht berücksichtigten Fallkonstellation (stufengleiche Umgruppierung bei einem sog. Tabellenwechsel) kann im Bereich des Bundes und der VKA nur noch begrenzt auf die zuvor zu einem vergleichbaren Fall im Geltungsbereich des TV-L ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 235

<sup>2)</sup> abgedruckt unter 230

<sup>3)</sup> abgedruckt unter 215

I (BAG-Urteil vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 702/19) Bezug genommen werden. Das Bundesarbeitsgericht hatte in dem Fall zum vergleichbaren TV-L wie folgt entschieden:

1. Hat der Wechsel der Tätigkeit eines Beschäftigten zur Folge, dass er künftig aus einer anderen Entgelttabelle als bisher zu vergüten ist (Tabellenwechsel), ist er in der neuen Entgeltgruppe grundsätzlich der Stufe 1 zuzuordnen. Das BAG hielt den ersten Tätigkeitswechsel des zugrunde liegenden Sachverhaltes für eine Umgruppierung in eine wesentlich andere Tätigkeit, die nach einer anderen Entgelttabelle zu vergüten sei. Einschlägige Berufserfahrung könne dann nicht vorliegen und es komme zur Zuordnung zur Stufe 1.
2. Ist der Beschäftigte nach einem erneuten Tabellenwechsel wieder in seine alte Entgeltgruppe eingruppiert, erfolge grundsätzlich eine Besitzstandssicherung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 i. V. m. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L. Es komme damit auf die Dauer der Unterbrechung an.

### **Anspruch auf tarifliche Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD (VKA) und Corona-Sonderzahlung in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit**

Ein Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD (VKA) bzw. die Corona-Sonderzahlung nach dem TV Corona-Sonderzahlung vom 25. Oktober 2020 besteht nach Auffassung des BAG auch dann, wenn sich der Beschäftigte im Zeitpunkt der jeweiligen Stichtagsregelung bereits in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung befindet. Dem Urteil des BAG vom 25. Juli 2023 – 9 AZR 332/22 – lag der Sachverhalt zugrunde, dass sich die Streitparteien in einem „Vertrag für Altersteilzeitarbeit nach dem TV FlexAZ“ darauf verständigten, das Arbeitsverhältnis vom 1. November 2018 bis zum 31. August 2022 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell mit einer „Arbeitsphase“ vom 1. November 2018 bis zum 30. September 2020 und einer „Freizeitphase“ vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. August 2022 fortzuführen. Unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit sollte das Arbeitsentgelt fortlaufend nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ gezahlt werden. Die Jahre 2018 und 2019, in der die Beklagte jeweils mit der Vergütung für den Monat November die tarifvertragliche Jahressonderzahlung in Höhe der Hälfte des einer Vollzeitkraft geschuldeten Betrags leistete, waren unstrittig. Für das Jahr 2020 lehnte die Beklagte jedoch sowohl die Jahressonderzahlung als auch die einmalig zu gewährende Corona-Sonderzahlung ab. Das BAG entschied hinsichtlich der Ansprüche auf die Sonderzahlungen wie folgt:

#### **a) Corona-Sonderzahlung**

Arbeitnehmer, die sich – wie die Klägerin – zu dem in § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung 2020 festgelegten Stichtag am 1. Oktober

2020 in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befanden, können die Corona-Sonderzahlung entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote (§ 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung 2020) beanspruchen. Die Corona-Sonderzahlung hänge nach dem Wortlaut von § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung 2020 allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum maßgeblichen Stichtag und eines Entgeltanspruchs an einem Tag im Referenzzeitraum ab. Der Tarifwortlaut biete keine Anhaltspunkte dafür, dass die Corona-Sonderzahlung Beschäftigten vorbehalten sein soll, die – anders als Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell – eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben. Zwischen den Parteien habe am 1. Oktober 2020 ein (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnis bestanden und die Klägerin habe im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2020 an (mehr als nur) einem Tag Anspruch auf Entgeltzahlung gehabt. Entsprechend habe sie auch einen (anteiligen) Anspruch auf die Einmalzahlung.

#### b) Jahressonderzahlung

Gemäß § 20 Abs. 1 TVöD (VKA) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung habe eine Art Vergütungscharakter und stelle daher eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar. Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ fließen in den Teilzeitquotienten der Freistellungsphase ausnahmslos alle in der Aktivphase verdienten Entgeltbestandteile einschließlich derjenigen ein, die den Beschäftigten während der Aktivphase als Einmalzahlungen zustehen. Sowohl der Wechsel der Klägerin vom Vollzeitarbeitsverhältnis in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis als auch der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit stellen Einschnitte dar, die nach Auffassung des BAG eine Berechnung der Jahressonderzahlung nach Zeitabschnitten erforderlich machen:

- Die bis zum Beginn der Aktivphase der Altersteilzeit zurückgelegten Kalendermonate seien unstrittig bei der Berechnung der Altersteilzeitvergütung nicht zu berücksichtigen. Die Regelung in § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ bestimme ausschließlich die Auszahlungsmodalitäten des in der Aktivphase der Altersteilzeit erarbeiteten Arbeitsentgelts; sie erfasse nicht frühere Zeiträume.
- Von dem auf die Kalendermonate nach Beginn der Altersteilzeit entfallenden Wert sei gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ die eine Hälfte mit der Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr auszuzahlen und die andere Hälfte in das Wertguthaben einzustellen. Für den Zeitraum, in dem sich der Altersteilzeitarbeitnehmer noch in der Aktivphase seiner Altersteilzeit befand, stehe ihm die (halbe) Jahressonderzahlung gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ anteilig zu. Für die Entstehung des Anspruchs sei es ohne rechtliche Bedeutung, wenn sich der Arbeitnehmer

zu dem in § 20 Abs. 5 Satz 1 TVöD (VKA) bestimmten Fälligkeitstermin (mit dem Tabellenentgelt für November) bereits in der Freistellungsphase befinde. Das dem Arbeitgeber in § 20 Abs. 5 Satz 2 TVöD (VKA) eingeräumte Ermessen, einen Teilbetrag der Jahressonderzahlung zu einem früheren Zeitpunkt auszahlen zu können, sei deshalb nach der gebotenen gesetzeskonformen, mit § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG im Einklang stehenden Auslegung des § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ eingeschränkt. Die Hälfte der Jahressonderzahlung ist danach bereits mit der Altersteilzeitvergütung des letzten Monats der Aktivphase anteilig zu zahlen.

### **Beweislast bei Vorliegen einer Wiederholungserkrankung (§ 22 TVöD)**

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer „Wiederholungserkrankung“ im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 TVöD liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber das Vorliegen einer Wiederholungserkrankung jedoch bestreitet, muss zunächst der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers darlegen, dass seine Arbeitsunfähigkeit nicht auf einer Wiederholungserkrankung beruht. Dies hat das BAG mit Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 93/22 – entschieden.

### **Urlaubserinnerungsmanagement (§ 26 TVöD)**

Die langjährige Auffassung, die Realisierung von Urlaubsansprüchen sei keine „Bringschuld“ des Arbeitgebers, bedarf mit Blick auf aktuellere Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 6. November 2018 – C-684/16 „Max-Planck“) und des BAG (Urteil vom 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.

Das BAG hat am 20. Dezember 2022 gleich mit zwei Entscheidungen die Mitwirkungs- bzw. Hinweisobliegenheiten für Arbeitgeber im Zusammenhang mit den Urlaubsansprüchen der Beschäftigten erneut verschärft.

Das erste Urteil des BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19 – betrifft den Verfall von Urlaubsansprüchen bei längerer Krankheit des Arbeitnehmers. Das Gericht entschied, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folge aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG. Das BAG hat dies mit der Entscheidung vom 28. März 2023 – 9 AZR 488/21 – bestätigt.

In einer weiteren Entscheidung vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20 – bestätigte das BAG, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zwar der gesetzlichen Verjährung unterliege. Allerdings beginne die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Im Lichte der jüngsten Rechtsprechung sind Arbeitgeber gut beraten, im Rahmen des „Urlaubserinnerungsmanagements“ (vgl. oben) die Beschäftigten möglichst frühzeitig im Urlaubsjahr nicht nur auf die Fristen zum Verfall des Urlaubs hinzuweisen, sondern zudem auch auf die Verjährungsfristen und deren Beginn mit Ablauf des Urlaubsjahres. Nur Arbeitgeber, die ihren Hinweisobliegenheiten hinreichend nachkommen, können sich auf die Verjährung bzw. den Verfall von Urlaubsansprüchen berufen.

### **Tatbestände einer außerordentlichen Kündigung (§ 34 TVöD)**

Das BAG hat auch in 2023 über verschiedene Gründe einer außerordentlichen Kündigung geurteilt und damit die Bandbreite der höchstrichterlich bestätigten „Beispielsfälle“ erneut erweitert. Die erwähnenswertesten Entscheidungen aus 2023 sind die beiden nachstehenden Urteilsfälle:

Dem ersten Urteilsfall lag eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben von Vorgesetzten oder Arbeitskol-

legen und/oder deren Verwandten zugrunde. Das BAG hat in seinem Urteil vom 28. Februar 2023 – 2 AZR 194/22 – entschieden, dass – sofern kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift – die ernstliche Drohung „an sich“ als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB in Betracht kommt und eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Dem zweiten Urteilsfall lag eine beleidigende und menschenverachtende Äußerung über Vorgesetzte und Kollegen in einer privaten Chatgruppe zugrunde. Der fristlos gekündigte Arbeitnehmer, der sich zuvor in einer privaten Chatgruppe in beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen äußerte, wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. Er war der Ansicht, der Inhalt des Chat-Verlaufs dürfe vom Arbeitgeber nicht verwendet werden und dürfe auch im Rechtsstreit aufgrund der Vertraulichkeit der privaten Äußerung nicht verwertet werden. Das BAG entschied im Urteil vom 24. August 2023 – 2 AZR 17/23 –, dass sich Arbeitnehmer in solchen außerordentlichen Kündigungsfällen nur im Ausnahmefall auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen können, und bestätigte damit die außerordentliche Kündigung im zugrundeliegenden Urteilsfall.

### **Berechnung der Beschäftigungszeit beim Arbeitgeberwechsel (§ 34 TVöD)**

In seinem Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 417/19 – hat sich das BAG mit der Berechnung der Beschäftigungszeit beim Arbeitgeberwechsel befasst. Die Voraussetzungen einer Berücksichtigung von Vorzeiten auf Grundlage der Sätze 3 (Wechsel innerhalb von TVöD-Arbeitgebern) und 4 (Wechsel zwischen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern) sieht das BAG nur beim unmittelbaren Wechsel vom vorherigen Arbeitgeber als erfüllt an. Das BAG begründet diese Auffassung in den Rn. 17 ff. im Wesentlichen mit dem Wortlaut der Vorschrift („Zeiten bei **dem** anderen Arbeitgeber“ bzw. „Wechsel von **einem** anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber“ – Hervorhebungen durch den Verfasser) und durch die Auslegung des Wortes „Wechseln“ (u. a. im Sinne von „sich ablösen“, „sich abwechseln“, „sich ändern“, „aufeinanderfolgen“). Somit können bei mehreren Wechseln nur die Zeiten beim unmittelbar vorangegangenen Arbeitgeber, nicht aber die davorliegenden Zeiten berücksichtigt werden.

Für den Bereich des Bundes hat das BMI mit Rundschreiben vom 12. Mai 2021 übertariflich zugelassen, dass abweichend vom Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. November 2020 bei der Festsetzung der Beschäftigungszeit alle vorherigen Zeiten bei einem Arbeitgeber nach § 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 als Beschäftigungszeit für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 3 TVöD) und das Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TVöD) anerkannt werden können.

## **Maßregelungsverbot und Arbeitszeugnis (§ 35 TVöD)**

Das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verbietet es Arbeitgebern, Arbeitnehmer, die ihre Rechte in zulässiger Weise ausüben, zu benachteiligen. Dies gilt nach Auslegung des BAG auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Eine ehemalige Assistentin der Geschäftsführung verlangte dreimal hintereinander die Korrektur eines vom Arbeitgeber ausgestellten Arbeitszeugnisses. Während in den ersten beiden Fassungen das Zeugnis mit einer Wunsch- und Dankesformel abschloss, enthielt die dritte Fassung die entsprechende Formel nicht mehr. Diese „erzieherische Maßnahme“ der ehemaligen Arbeitgeberin hat das BAG mit Urteil vom 6. Juni 2023 – 9 AZR 272/22 – als Verstoß gegen das Maßregelungsverbot für unzulässig erklärt. Das berechtigte Verlangen der Zeugnis-korrektur dürfe nicht zur Verschlechterung des Zeugnisses führen. Zwar stelle die Wunsch- und Dankesformel kein notwendiges Element eines qualifizierten Zeugnisses nach § 109 Abs. 1 GewO dar, dennoch sei die ehemalige Beschäftigte dadurch, dass die Formel in den ersten beiden Entwürfen enthalten war, durch die Herausnahme der Klausel unrechtmäßig benachteiligt worden.

## **Berechnung der Beschäftigungszeit für das Jubiläumsgeld (§ 14 TVÜ-VKA)**

Das Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TVöD) steht Beschäftigten nach Vollendung einer bestimmten Beschäftigungszeit zu. In seinem Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 417/19 – hat das BAG klargestellt, dass mit § 14 Abs. 1 TVÜ-VKA der unter der Geltung des bisherigen Tarifrechts erworbene Besitzstand gewahrt werden soll. Wechselt ein unter den TVÜ-VKA fallender Arbeitnehmer jedoch nach dem 1. Oktober 2005 zu einem anderen, ebenfalls den TVöD bzw. TVÜ-VKA anwendenden Arbeitgeber, handelt es sich um eine Neueinstellung. Der betreffende Arbeitnehmer verliert damit grundsätzlich alle ggf. im bisherigen Arbeitsverhältnis bestehenden Überleitungsvorteile. Dies gilt auch bezüglich der in § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA vorgesehenen Spezialregelung zum Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 TVöD (s. Rn. 26 und 27). Die für einen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld maßgebende Beschäftigungszeit bestimmt sich in diesem Fall ausschließlich nach § 34 Abs. 3 TVöD. Da die Vorschriften für den Bereich des TVöD/Bund vergleichbar sind, wirkt sich das BAG-Urteil auch im Bereich des Bundes aus.

## **Überleitung in die neue Entgeltgruppe 9c TVöD (§ 29b, § 29c TVÜ-VKA)**

In seinem Urteil vom 25. März 2021 – 6 AZR 41/20 – hat sich das BAG ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt, wie zuvor in die Entgeltgruppe 9 TVöD eingruppierte Beschäftigte zum 1. Januar 2017 in die Entgeltordnung (VKA) zum TVöD (im Folgenden EGO) übergeleitet

werden. Unter der Rn. 28 führt das BAG aus, dass für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD mit § 29c Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-VKA eine besondere Überleitungsregelung geschaffen wurde, da aufgrund der erfolgten Aufspaltung dieser Entgeltgruppe in drei neue Entgeltgruppen eine Besitzstandswahrung durch die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung und Entgeltstufe nicht möglich war. Konsequenterweise hätten die Tarifvertragsparteien in § 29c TVÜ-VKA keine Regelung zur Überleitung in die Entgeltgruppe 9c TVöD (VKA) geschaffen, weil diese in der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD keine Entsprechung hatte. Die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe erforderte als echte Höhergruppierung von den Übergeleiteten vielmehr einen Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA. Folge dieser rechtlichen Einordnung ist zum einen, dass ohne fristgerechten Antrag keine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9c erfolgt. Zum anderen ergibt sich eine andere Stufenzuordnung, weil keine Mitnahme der Stufenlaufzeit (§ 29c TVÜ-VKA) erfolgt, sondern gemäß § 29b Abs. 2 TVÜ-VKA die Stufenzuordnung nach dem bis zum 28. Februar 2017 bei Höhergruppierungen geltenden Verfahren des § 17 Abs. 4 TVöD/VKA erfolgt.

### **Anpassungen in der Pflegeversicherung zum 1. Juli 2023**

Zum 1. Juli 2023 hat sich die Höhe des Beitrages zur Pflegeversicherung geändert. Hintergrund war u. a. die Entlastung kinderreicher Familien. Der Gesetzgeber hat die Änderungen mit dem Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (PUEG) beschlossen. Um diese Änderungen umsetzen zu können, wurde zum 1. Juli 2023 eine Neuberechnung der Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung erforderlich. Grundsätzlich ist die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren durch die beschäftigte Person gegenüber der beitragsabführenden Stelle nachzuweisen (§ 55 Abs. 3a SGB XI). Um insbesondere die Arbeitgeber vom Verwaltungsaufwand beim Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder zu entlasten, ist bis zum 31. März 2025 die Umsetzung eines digitalen Verfahrens zur Erhebung und zum Nachweis der entsprechenden Angaben geplant. Für die Zeit bis zum 30. Juni 2025 gilt der Nachweis aus Vereinfachungsgründen auch dann als erbracht, wenn die beschäftigte Person auf Aufforderung der beitragsabführenden Stelle die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt (§ 55 Abs. 3d SGB XI). Diese Angaben dürfen ohne weitere Prüfung durch den Arbeitgeber verwendet werden. Ggf. erfolgt eine entsprechende Korrektur bei Einführung des elektronischen Systems in 2025. Dieses Vorgehen wird auch als sog. „vereinfachtes Nachweisverfahren“ bezeichnet. Ob das Verfahren nach Absatz 3a oder nach Absatz 3d genutzt wird, ist grundsätzlich der beitragsabführenden Stelle überlassen.

## Die Umsetzung der Tarifeinigung 2023

Von Andreas Bach-Terhorst

I

### I. Rückblickende Anmerkung zur Tarifeinigung

Die Außergewöhnlichkeit der zurückliegenden Tarifrunde 2023 spiegelte sich bereits in den Forderungen der Gewerkschaften im Vorfeld der Verhandlungen wieder: „10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 500 Euro mehr im Monat bei einer Laufzeit von zwölf Monaten“ lautete die zentrale Forderung der Gewerkschaftsseite. Nach ziemlich genau drei Monaten intensiver – und zwischenzeitlich sogar gescheiterter – Tarifverhandlungen lag am 22. April 2023 ein Tarifergebnis vor, welches ganz im Zeichen der inflationsbedingten Sondersituation stand. Mit der Inflationsausgleichszahlung von 3.000 Euro sowie der Anhebung der Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200 Euro sowie anschließend weiterer 5,5 Prozent, insgesamt aber mindestens 340 Euro, haben sich die Tarifpartner auf einen beachtlichen Gesamtkompromiss mit einer Laufzeit von 24 Monaten geeinigt.

Wie gewohnt sind die mittlerweile vorliegenden und in das Gesamtwerk eingearbeiteten Änderungstarifverträge nicht in allen Punkten selbsterklärend. Die nachstehende, nach Themenschwerpunkten aufgebaute Zusammenfassung soll es Ihnen erleichtern, sich den weitreichenden Änderungen zu nähern.

### II. Die Umsetzung der Tarifeinigung in Tariftext

Die Tarifeinigung vom 22. April 2023 begründet – mit Ausnahme des neu abgeschlossenen und unterzeichneten „TV Inflationsausgleich“ – noch keinerlei Ansprüche der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber. Diese können sich erst aus den im Nachgang abgeschlossenen Tarifverträgen ergeben. Tarifeinigungen sind eher als Abrede der Tarifpartner zu verstehen, die vorhandenen Tarifverträge im Sinne der getroffenen Absprache zu ändern. Traditionell werden die Texte der Änderungstarifverträge im Anschluss an Tarifrunden des Bundes/der Kommunen von der Arbeitgeberseite (unter Federführung des BMI bzw. der VKA) „handwerklich“ vorbereitet bzw. ausformuliert und dann den Gewerkschaften zur Prüfung übersandt. Nach Abschluss dieser Prüfung werden i. d. R. von den Gewerkschaften Änderungsvorschläge unterbreitet, die dann (ggf. unter Einbindung der jeweiligen Gremien) je nach Umfang in Redaktionsgesprächen oder im schriftlichen Verfahren beraten werden. Am Schluss des ganzen Prozesses liegen unterschäftsreife (Änderungs-)Tariftexte vor, die von den jeweiligen Spitzen der Tarifpartner unterzeichnet werden. Bei dem Umfang

I der zu formulierenden Änderungen kann es nicht verwundern, dass sich das Umsetzungsverfahren oftmals über mehrere Monate hinzieht. Die abgestimmten Tariftexte der Tarifrunde 2023 lagen bereits im Juli 2023 vor. Frühestens ab diesem Zeitpunkt begannen die Ausschlussfristen zu laufen (z. B. § 37 TVöD). In der „vorelektronischen Zeit“ wurde teilweise sogar die Auffassung vertreten, die Ausschlussfrist beginne erst mit der förmlichen Veröffentlichung der Texte. Ob diese sehr formelle Betrachtung auch im Zeitalter der elektronischen Medien und der schnelleren Verbreitung der geeinten Tariftexte im Internet bzw. Intranet Bestand haben kann, bleibt umstritten.

### III. Die wichtigsten Änderungen

#### 1. Allgemeine Erhöhung der Entgelte zum 1. März 2024

In dieser Tarifrunde haben sich die Tarifpartner nicht nur auf eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte geeinigt, sondern die Erhöhung um die sozialen Komponenten „Sockelbetrag“ und „Mindestbetrag“ ergänzt. Dadurch sollen die Beschäftigten der unteren Entgeltgruppen in einem höheren Maß von den Tarifsteigerungen profitieren und von den zeitweise enormen Inflationsraten entlastet werden.

Zum 1. März 2024 werden die Tabellenentgelte wie folgt angehoben:

1. Sockelbetrag von 200 Euro (fester Euro-Betrag für alle Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen gleichermaßen)
2. Lineare Anhebung der um den Sockelbetrag von 200 Euro erhöhten Tabellenwerte um 5,5 Prozent
3. Mindestbetrag von 340 Euro, soweit für einen Tabellenwert bei den Schritten 1 und 2 insgesamt keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird (trifft in der TVöD-Tabelle lediglich in Entgeltgruppe 1 und Stufe 1 der Entgeltgruppe 2 zu)

Die Änderungen des Zahlenwerks sind Bestandteil der Änderungstarifverträge und wurden in die Ihnen vorliegenden Texte eingearbeitet. Die bis zum 29. Februar 2024 weiterhin geltenden Beträge sind aus Gründen der Transparenz in den betreffenden Tarifverträgen noch enthalten.

Abweichende Erhöhungsschritte für die Entgelte bestimmter Beschäftigtengruppen (z. B. in Sparkassen oder an Flughäfen) wurden in dieser Tarifrunde nicht vereinbart.

Die vorgenannten Erhöhungsschritte haben darüber hinaus auch Auswirkungen auf das Entgelt der Tarifbeschäftigten in individuellen Zwischen- und Endstufen. Die diesbezüglichen Erhöhungsschritte haben die Tarifpartner in gesonderten Protokollerklärungen festgehalten (die individuellen Endstufen in § 6 TVÜ-VKA bzw. § 6 TVÜ-Bund sowie

die individuellen Zwischenstufen in § 8 TVÜ-VKA bzw. § 8 TVÜ-Bund). Hinsichtlich der Erhöhung der individuellen Endstufen ist zu beachten, dass Bund und VKA unterschiedliche Berechnungswege vereinbart haben.

Tarifliche Zulagen und sonstige Entgeltbestandteile, für welche die Dynamisierung über die allgemeine Entgelthanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht. Die dynamischen Zulagen und sonstigen Entgeltbestandteile wurden in der ab dem 1. März 2024 geltenden Höhe in den Ihnen vorliegenden Tarifvertragstexten eingearbeitet. Der Erhöhungssatz von 11,5 Prozent findet im Übrigen auch auf die Stundenentgelte und weitere Entgeltbestandteile im TV-Fleischuntersuchung Anwendung. Auch hier wurden die neuen Beträge bereits eingearbeitet. Abweichende Steigerungsbeträge für bestimmte Zulagen in den Besonderen Teilen zum TVöD haben die Tarifpartner in der Tarifeinigung 2023 nicht vereinbart.

Die Zeit bis zur Erhöhung der Tabellenentgelte (Januar 2023 bis einschl. Februar 2024) wird durch die nachstehenden Inflationsausgleichszahlungen überbrückt.

## 2. Inflationsausgleichszahlung

Die unter 1. dargestellten Entgeltsteigerungen werden erst zum 1. März 2024 wirksam. Die dadurch entstehenden 14 „Leer-Monate“ von Januar 2023 bis einschließlich Februar 2024 wurden durch eine Einmalzahlung überbrückt, die als Inflationsausgleichszahlung bezeichnet wird. Sie ist Gegenstand eines eigenständigen Tarifvertrages<sup>1)</sup>. Die Inflationsausgleichszahlungen umfassen eine mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 auszufallen gewesene Einmalzahlung („Inflationsausgleich 2023“) sowie monatliche Sonderzahlungen, die mit dem Entgelt für die jeweiligen Bezugsmonate Juli 2023 bis Februar 2024 auszufallen (gewesen) sind. Die Höhe der Sonderzahlungen nach dem TV Inflationsausgleich beträgt für die Tarifbeschäftigten:

- Inflationsausgleich 2023: 1.240 Euro
- Monatliche Sonderzahlung: 220 Euro (in Summe 3.000 Euro)

Für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten betragen die Sonderzahlungen:

- Inflationsausgleich 2023: 620 Euro
- Monatliche Sonderzahlung: 110 Euro (in Summe 1.500 Euro)

<sup>1)</sup> TV Inflationsausgleich abgedruckt unter 180

I Als „Inflationsausgleichsprämie“ sind die Sonderzahlungen bei Auszahlung bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialversicherungsfrei.

### 3. Manteltarifvertragliche Änderungen

Anders als in den vorangegangenen Tarifrunden stand die zurückliegende Tarifrunde 2023 ganz im Lichte der hohen Inflationsraten. Erwartungsgemäß hielten sich die „strukturellen“ Anpassungen des Tarifwerkes in Grenzen und der Fokus lag vielmehr auf der Erhöhung der Entgelte. Doch ganz ohne strukturelle Verbesserungen konnte auch in diesem Jahr keine Tarifeinigung erzielt werden. Nachstehend finden Sie zusammengefasst die wichtigsten Veränderungen im Tarifwerk.

#### 3.1 Arbeitsbefreiung (VKA)

Die Lehr- und Prüfungstätigkeiten an kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen dienen insbesondere der Sicherung der Leistungsfähigkeit der kommunalen Verwaltung. Im Rahmen der Tarifrunde 2023 haben die Tarifpartner daher den neuen Absatz 6 in § 29 TVöD als weiteren Tatbestand zur Arbeitsbefreiung aufgenommen. Erforderlich für die Gewährung einer entsprechenden Arbeitsbefreiung ist, dass der Beschäftigte einen Antrag auf Arbeitsbefreiung stellt, sich dieser Antrag auf Lehr- und/oder Prüfungstätigkeiten an einem kommunalen Studieninstitut oder einer Verwaltungsschule bezieht und die Lehr- und/oder Prüfungstätigkeiten während der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber (in seinem Ermessen) eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes in entsprechender Anwendung des § 21 TVöD gewähren.

#### 3.2 Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen (VKA)

##### 3.2.1 Stufenvorweggewährung

Die im Zeitpunkt der Tarifeinigung in § 53 Abs. 2 BT-K bereits bestandene Regelung zur Vorweggewährung von Stufen und zur Gewährung eines höheren Entgeltes wurde im Rahmen des Änderungstarifvertrages zum 1. Juli 2023 neu gefasst und zugleich als neuer Absatz 2 in § 50 BT-B eingefügt. Die Neufassung sieht insbesondere vor, dass die Gewährung künftig auch an „Gruppen“ von Beschäftigten erfolgen kann sowie eine Öffnung des Anwendungskreises für das erhöhte Ent-

gelt gemäß § 53 Abs. 2 Satz 2 BT-K für Beschäftigte in Stufe 5. Zuvor konnte dies nur Beschäftigten in der Endstufe gewährt werden.

### 3.2.2 Öffnungsklausel für Zulagen bzw. Zuschläge

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifrunde auf die Implementierung einer Öffnungsklausel verständigt, um durch Betriebs-/Dienstvereinbarung erhöhte Zulagen bzw. Zuschläge zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewähren zu können. An welcher Stelle und in welcher Form die Öffnungsklausel Einzug in das Tarifwerk finden sollte, war im Zeitpunkt der Tarifeinigung noch nicht absehbar. Im Rahmen der Redaktionsverhandlungen haben sich die Tarifpartner auf eine konkrete Formulierung verständigen können. Mit den Änderungstarifvertragstexten hat die Öffnungsklausel Einzug in den Ihnen vorliegenden Tariftexten erhalten (§ 49a Abs. 3 BT-B sowie § 50 Abs. 3 BT-K). Die Öffnungsklausel sieht neben der Vereinbarung von erhöhten Prozentbeträgen nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f TVöD auch vor, dass durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden können.

### 3.2.3 Verhandlungszusagen

Zu zwei Themen im Bereich der Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen werden die Tarifpartner nach Abschluss der Tarifrunde 2023 Tarifverhandlungen aufnehmen. Die Verhandlungen sollen zur Regelung der Praxisanleitung sowie zur Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern geführt werden. Wann genau die Tarifpartner die Gespräche im Anschluss zu den zwischenzeitlich abgeschlossenen Redaktionsverhandlungen aufnehmen, ist noch nicht bekannt.

## 3.3 Stufenvorweggewährung (Bund)

Die im Zeitpunkt der Tarifeinigung in § 16 Abs. 6 TVöD (Bund) bereits bestandene Regelung zur Vorweggewährung von Stufen und zur Gewährung eines höheren Entgelts wurde im Rahmen des Änderungstarifvertrages zum 1. Juli 2023 teilweise neu gefasst. Die Neufassung der Sätze 2 bis 4 sieht vor, dass das erhöhte Entgelt gemäß § 16 Abs. 6 Satz 2 ab diesem Zeitpunkt auch Beschäftigten in Stufe 5 gewährt werden kann. Zuvor konnte das erhöhte Entgelt nach Satz 2 nur Beschäftigten in der Endstufe gewährt werden. Anders als die Neufassung

des § 53 Abs. 2 BT-K (vgl. 3.2.1) sieht § 16 Abs. 6 TVöD (Bund) keine Stufenvorweggewährung an „Gruppen“ von Beschäftigten vor.

## 3.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Bereits in der Tarifeinigung vom 18. Mai 2022 für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden die Werte der Entgeltgruppe S 9 ab dem 1. Oktober 2024 neu vereinbart (§ 28e Abs. 4 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung). Die dort festgelegten Werte sind dynamisch und sind daher entsprechend um den Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro und 5,5 Prozent zum 1. Oktober 2024 fortzuentwickeln. Die dann ab dem 1. Oktober 2024 gültige Anlage C zum BT-V bzw. BT-B (Sozial- und Erziehungsdienst) wurde in die vorliegenden Tarifverträge eingearbeitet und § 28e Abs. 4 TVÜ-VKA zum 31. Dezember 2022 mangels weiterer Dynamisierungsmöglichkeiten in diesem Zeitraum aufgehoben.

## 3.5 Rettungsdienst

Zu der Regelung der Maximalsumme von Vollarbeits- und Bereitschaftszeit sowie der täglichen Höchstarbeitszeit (Buchstabe B Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 im Anhang zu § 9 TVöD) nehmen die Tarifpartner voraussichtlich in Kürze Gespräche bzw. Tarifverhandlungen auf. Näheres zu den beabsichtigten Inhalten ist bei Redaktionsschluss nicht bekannt.

## 3.6 Dynamisierung der Erschwerniszuschläge (Bund)

Für die Dynamisierung der Erschwerniszuschläge findet im Bereich des Bundes das in § 5 LohnzuschlagsTV i. V. m. der Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD beschriebene Verfahren Anwendung. Der für die Erhöhung der Zuschläge maßgebliche Vomhundertsatz beträgt ab dem 1. März 2024 11,5 Prozent. Der überschießende Vomhundertsatz für die Ermittlung der nächsten 12 v. H. für die Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 LohnzuschlagsTV beträgt für die Zeit nach dem 1. März 2024 7,19 Prozent.

## 4. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Tarifverträge zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der Kommunen (Altersteilzeit, „FALTER“) wurde nicht mehr über den 31. Dezember 2022 hinaus verlängert. Der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (Bund) bzw. der

TV Flex AZ (VKA)<sup>1)</sup> bleiben diesem Werk zur Abwicklung bereits bestehender Vertragsverhältnisse zunächst enthalten.

Die Wertguthaben bestehender Regelungen nach dem TV FlexAZ erhöhen sich zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

## **5. Auszubildende, Studierende und Praktikanten**

### **5.1 Allgemeine Erhöhung**

Die Entgelte für Auszubildende (sowohl im TVAöD BBiG als auch im TVAöD Pflege), das monatliche Entgelt für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD) sowie das Entgelt für die unter den TVPöD fallenden Praktikanten wird zum 1. März 2024 um einen Festbetrag von mtl. 150 Euro erhöht. Auch das Studienentgelt nach § 9 TVHöD wird ab dem 1. März 2024 um mtl. 150 Euro angehoben. Die Änderungen des Zahlenwerks sind Bestandteil der jeweiligen Änderungstarifverträge und wurden in die Ihnen vorliegenden Texte eingearbeitet.

### **5.2 Inflationsausgleich**

Es wird auf die Ausführungen unter 2. zum TV Inflationsausgleich verwiesen.

### **5.3 Übernahme-„Garantie“**

Die in § 16a TVAöD enthaltene, für die Bereiche BBiG und Pflege geltende Übernahme-„Garantie“ war am 31. Dezember 2022 ausgelaufen. Sie wurde ohne inhaltliche Veränderung bis zum 31. Dezember 2024 erneut vereinbart.

### **5.4 Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern**

Die Tarifpartner haben sich auf eine Verhandlungszusage für diese Ausbildungsberufe verständigt. Bislang sind Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfer vom Geltungsbereich des TVAöD ausgeschlossen. Es ist zu erwarten, dass die Tarifpartner die Verhandlungen im Anschluss an die zwischenzeitlich abgeschlossenen Redaktionsverhandlungen aufnehmen. Ob hierbei die Aufnahme dieses Personenkreises in den Geltungsbereich des TVAöD oder ein eigenständiges Tarifwerk verfolgt wird, ist derzeit nicht absehbar.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 820

### **6. Hinweis auf den Mindestlohn (bis 29. Februar 2024)**

Der Beschluss der Mindestlohnkommission vom 26. Juli 2023 zur Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro führt dazu, dass zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 29. Februar 2024 die Stundenentgelte der ersten Stufen der Entgeltgruppe 1 unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von dann 12,41 Euro liegen. In Abhängigkeit von ggf. weiteren anrechenbaren Entgeltbestandteilen ist eine Aufstockung auf den gesetzlichen Mindestlohn zu prüfen bzw. ggf. vorzunehmen.

### **IV. Ausblick**

Die Themenvielfalt und das aus diesem Abschluss resultierende finanzielle Volumen, das in die Waagschale gelegt werden musste, um einen Kompromiss auszutarieren, der nicht nur den Interessen der Verhandlungspartner, sondern auch der besonderen Situation der Beschäftigten gerecht wird, war in der letzten Tarifrunde beachtlich. Die Umsetzung der Änderungen in förmlichen Tariftext hat im Vergleich zu den vorangegangenen Tarifrunden mit etwa drei Monaten verhältnismäßig wenig Zeit in Anspruch genommen. Die Laufzeit von insgesamt 24 Monaten (bis 31. Dezember 2024) hat den Tarifpartnern mittelfristig Planungssicherheit verschafft. Die nächste Tarifrunde ist für Anfang 2025 zu erwarten, denn die Entgelttabellen etc. sind frühestens zum 31. Dezember 2024 kündbar. Bis dahin werden sich die Tarifpartner jedoch nicht zurücklehnen, sondern den oben ausgeführten Verhandlungszusagen nachkommen.

# **Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023**

Vom 22. April 2023

## **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. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. Soweit dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.

Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht.

##### **b) Inflationsausgleich**

Die Parteien schließen den sich aus der Anlage ergebenden „Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)“.

##### **c) Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten**

Die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD, die Praktikantenentgelte nach dem TVPöD, die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD sowie das monatliche Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 TVSöD werden ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.

#### **2. Übernahme von Auszubildenden**

§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) wird ab dem 1. Januar 2023 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft.

## **Teil B**

### **Besondere Regelungen für den Bund**

#### **Erschwerniszuschläge**

Für die Dynamisierung der Zuschläge findet das in § 5 LohnzuschlagsTV i. V. m. der Niederschriftserklärung zu § 19 Absatz 5 Satz 2 TVöD beschriebene Verfahren Anwendung. Der für die Erhöhung der

I Zuschläge maßgebliche Vomhundertsatz beträgt ab dem 1. März 2024 11,5 Prozent. Der überschießende Vomhundertsatz für die Ermittlung der nächsten 12 v. H. für die Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 LohnzuschlagsTV beträgt für die Zeit nach dem 1. März 2024 7,19 Prozent.

### Teil C

#### Besondere Regelungen für die VKA

##### 1. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte nach § 7 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung werden ab dem 1. März 2024 um 11,5 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.

##### 2. Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen

###### a) § 53 Absatz 2 BT-K/§ 50 Absatz 2 BT-B

§ 53 Absatz 2 BT-K wird zum 1. Juli 2023 wie folgt gefasst und in der gleichen Fassung zum 1. Juli 2023 als neuer § 50 Absatz 2 BT-B eingefügt:

„<sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach § 16 (VKA), § 17 Abs. 4 und 4a, § 51 Abs. 1 und 2 sowie § 53 Abs. 1 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 17 TVöD unberührt. <sup>5</sup>Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.“

**b) Öffnungsklausel**

Es wird eine Öffnungsklausel vereinbart, um durch Betriebs-/Dienstvereinbarung Zulagen bzw. Zuschläge zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewähren zu können.

**c) Praxisanleitung**

Nach Abschluss der Tarifrunde 2023 nehmen die Tarifvertragsparteien Tarifverhandlungen zur Regelung der Praxisanleitung auf.

**d) Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern**

Nach Abschluss der Tarifrunde 2023 nehmen die Tarifvertragsparteien Tarifverhandlungen zur Regelung der Ausbildungen zur Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfer auf.

**3. TVHöD**

Das Studienentgelt gemäß § 9 TVHöD wird ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.

**4. Weitere Regelungen**

a) In Absatz 3 Satz 2 der Vorbemerkung Nummer 7 der Anlage 1 zum TVöD Entgeltordnung (VKA) werden die Wörter „Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach“ gestrichen.

b) In § 29 wird folgender Absatz 6 angefügt:

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

**c) Rettungsdienst**

Nach Abschluss der Tarifrunde 2023 nehmen die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Rettungsdienst Tarifverhandlungen zur Regelung des Anhangs zu § 9 Buchstabe B Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 auf.

**d) Wertguthaben nach TV FlexAZ**

Die Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst: „Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.“

e) Für den Bereich TV WW/NW wird über die Umsetzung der Sonderzahlung zum Inflationsausgleich landesbezirklich noch im Jahr 2023 verhandelt.

**5. Nahverkehr**

Die Kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen

verpflichten sich schuldrechtlich, die Tabellenerhöhung im TVöD unter Beachtung folgender Maßgaben zu übertragen:

Ab dem 1. März 2024 erfolgt eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent. Soweit dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.

In den Tarifverhandlungen für alle Beschäftigten, die bei einem Mitglied des jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbandes der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen beschäftigt sind und auf deren Arbeitsverhältnisse der jeweilige TV-N Anwendung findet, erklären die Kommunalen Arbeitgeberverbände, die Nachzeichnung dieser Entgelterhöhungen und der Regelungen zum Inflationsausgleichsgeld vorzunehmen. Im Gegenzug verpflichten sich die Gewerkschaften, bei der Umsetzung dieser Tarifeinigung in den genannten TV-N keine von den vorgenannten Punkten abweichenden Forderungen zu stellen.

#### **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. Januar 2023 in Kraft gesetzt.

Der vorstehende Teil A Ziffer 1 Buchstabe a und c sowie der Teil C Ziffer 1 und Ziffer 3 laufen, soweit nicht anders vereinbart ist, mindestens bis zum 31. Dezember 2024.

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen, die bis einschließlich 22. April 2023 durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Arbeitskampfmaßnahmen im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Die Erklärungsfrist zum Widerruf der Tarifeinigung endet mit Ablauf des 17. Mai 2023.

**Entgelttabellen Bund<sup>1)</sup>****Tabelle TVöD (Bund)****gültig ab 1. März 2024****(monatlich in Euro)**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |         | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|--------------------|--------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2 | Stufe 3            | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15                 | 5504,00      | 5863,92 | 6265,40            | 6813,49 | 7377,29 | 7748,20 |
| 14                 | 5003,84      | 5329,75 | 5755,37            | 6227,68 | 6754,16 | 7132,13 |
| 13                 | 4628,76      | 4985,95 | 5392,57            | 5834,04 | 6353,53 | 6635,44 |
| 12                 | 4170,32      | 4581,34 | 5061,67            | 5594,63 | 6220,01 | 6516,74 |
| 11                 | 4032,38      | 4410,41 | 4765,62            | 5151,01 | 5678,44 | 5975,19 |
| 10                 | 3895,33      | 4191,53 | 4528,25            | 4893,44 | 5300,10 | 5433,63 |
| 9c                 | 3757,21      | 4013,80 | 4334,08            | 4683,04 | 5061,38 | 5182,84 |
| 9b                 | 3619,09      | 3736,32 | 4029,91            | 4352,06 | 4706,63 | 5003,35 |
| 9a                 | 3480,97      | 3699,68 | 3759,84            | 3963,16 | 4335,69 | 4483,10 |
| 8                  | 3281,44      | 3486,59 | 3628,68            | 3770,54 | 3922,69 | 3995,85 |
| 7                  | 3095,23      | 3331,58 | 3472,38            | 3614,47 | 3748,49 | 3820,45 |
| 6                  | 3042,04      | 3236,55 | 3372,94            | 3507,92 | 3640,49 | 3708,02 |
| 5                  | 2928,99      | 3117,67 | 3245,11            | 3380,06 | 3505,47 | 3570,28 |
| 4                  | 2802,62      | 2993,55 | 3153,75            | 3253,48 | 3353,20 | 3411,60 |
| 3                  | 2762,69      | 2968,02 | 3017,99            | 3132,21 | 3217,92 | 3296,43 |
| 2                  | 2582,16      | 2784,28 | 2834,67            | 2906,58 | 3064,63 | 3229,97 |
| 1                  |              | 2355,52 | 2388,86            | 2430,55 | 2469,42 | 2569,47 |

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

**Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte**  
**gemäß § 46 (Bund) Nr. 21a Abs. 1 zu § 51 TVöD-BT-K**  
**gültig ab 1. März 2024**  
 (monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|---------------|--------------|--------------------|---------|---------|---------|
|               |              | Stufe 1            | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 |
| II            | 6706,68      | 7378,65            | 7975,96 | 8647,92 |         |
| I             | 5362,72      | 5765,93            | 6034,73 | 6258,72 | 6408,04 |

**Entgeltabelle für Beschäftigte im Pflegedienst  
gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 Abs. 1 Satz 1 zu § 52 TVöD-BT-K  
gültig ab 1. März 2024  
(monatlich in Euro)**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |         | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|--------------------|--------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2 | Stufe 3            | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| <b>P 16</b>        |              | 4948,85 | 5114,94            | 5651,24 | 6276,41 | 6552,17 |
| <b>P 15</b>        |              | 4847,09 | 4999,09            | 5379,10 | 5833,89 | 6007,57 |
| <b>P 14</b>        |              | 4734,92 | 4883,26            | 5254,07 | 5757,88 | 5849,82 |
| <b>P 13</b>        |              | 4622,78 | 4767,43            | 5129,03 | 5390,13 | 5457,55 |
| <b>P 12</b>        |              | 4398,42 | 4535,73            | 4878,96 | 5089,81 | 5187,87 |
| <b>P 11</b>        |              | 4174,11 | 4304,05            | 4628,90 | 4844,63 | 4942,71 |
| <b>P 10</b>        |              | 3951,87 | 4072,74            | 4415,60 | 4581,08 | 4685,28 |
| <b>P 9</b>         |              | 3770,53 | 3951,87            | 4072,74 | 4305,27 | 4403,33 |
| <b>P 8</b>         |              | 3490,40 | 3647,59            | 3849,10 | 4011,86 | 4239,52 |
| <b>P 7</b>         |              | 3304,69 | 3490,40            | 3776,15 | 3919,00 | 4066,15 |
| <b>P 6</b>         | 2820,44      | 2990,59 | 3161,86            | 3526,14 | 3619,00 | 3790,39 |
| <b>P 5</b>         | 2718,00      | 2950,63 | 3019,01            | 3133,28 | 3219,01 | 3420,40 |

**Pauschalentgelte für Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen  
nach Anlagen 1 und 3 zum KraftfahrerTV Bund**

**Anlage 1**

**Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen**

**gültig ab 1. März 2024**  
(monatlich in Euro)

|                                                                                 |               |            |            |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|------------|
| <b>Pauschalgruppe I</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>ab 185 bis 196 Stunden     | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–10. Jahr   | 3422,11    | 3550,80    |
|                                                                                 | 11.–15. Jahr  | 3639,47    | 3782,47    |
|                                                                                 | ab 16. Jahr   | 3732,42    | 3879,74    |
| <b>Pauschalgruppe II</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 196 bis 221 Stunden  | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–10. Jahr   | 3722,40    | 3851,12    |
|                                                                                 | 11.–15. Jahr  | 3949,77    | 4104,61    |
|                                                                                 | ab 16. Jahr   | 4042,72    | 4206,16    |
| <b>Pauschalgruppe III</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 221 bis 244 Stunden | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–10. Jahr   | 4051,31    | 4198,67    |
|                                                                                 | 11.–15. Jahr  | 4304,71    | 4482,44    |
|                                                                                 | ab 16. Jahr   | 4401,83    | 4582,52    |
| <b>Pauschalgruppe IV</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 244 bis 268 Stunden  | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–10. Jahr   | 4512,33    | 4676,60    |
|                                                                                 | 11.–15. Jahr  | 4779,67    | 4976,79    |
|                                                                                 | ab 16. Jahr   | 4876,73    | 5078,36    |
| <b>Chefkraftfahrer</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>bis 288 Stunden             | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–10. Jahr   | 5094,77    | 5303,90    |
|                                                                                 | 11.–15. Jahr  | 5389,01    | 5613,03    |
|                                                                                 | ab 16. Jahr   | 5486,11    | 5714,60    |

## Anlage 3

**Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen\*)**

**gültig ab 1. März 2024**  
(monatlich in Euro)

| <b>Pauschalgruppe I</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>ab 170 bis 196 Stunden     | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|------------|
|                                                                                 | 1.–4. Jahr    | 3487,90    | 3623,71    |
|                                                                                 | 5.–8. Jahr    | 3549,39    | 3688,10    |
|                                                                                 | 9.–12. Jahr   | 3639,47    | 3782,47    |
|                                                                                 | ab 13. Jahr   | 3732,42    | 3879,74    |
| <b>Pauschalgruppe II</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 196 bis 221 Stunden  | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–4. Jahr    | 3798,21    | 3946,91    |
|                                                                                 | 5.–8. Jahr    | 3859,69    | 4011,24    |
|                                                                                 | 9.–12. Jahr   | 3949,77    | 4104,61    |
|                                                                                 | ab 13. Jahr   | 4042,72    | 4206,16    |
| <b>Pauschalgruppe III</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 221 bis 244 Stunden | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–4. Jahr    | 4146,41    | 4316,67    |
|                                                                                 | 5.–8. Jahr    | 4210,63    | 4383,89    |
|                                                                                 | 9.–12. Jahr   | 4304,71    | 4482,44    |
|                                                                                 | ab 13. Jahr   | 4401,83    | 4582,52    |
| <b>Pauschalgruppe IV</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>über 244 bis 268 Stunden  | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–4. Jahr    | 4621,33    | 4811,01    |
|                                                                                 | 5.–8. Jahr    | 4685,56    | 4878,24    |
|                                                                                 | 9.–12. Jahr   | 4779,67    | 4976,79    |
|                                                                                 | ab 13. Jahr   | 4876,73    | 5078,36    |
| <b>Chefkraftfahrer</b><br>Monatliche Arbeitszeit<br>bis 288 Stunden             | <b>Stufen</b> | <b>E 4</b> | <b>E 5</b> |
|                                                                                 | 1.–4. Jahr    | 5230,70    | 5447,26    |
|                                                                                 | 5.–8. Jahr    | 5294,94    | 5514,47    |
|                                                                                 | 9.–12. Jahr   | 5389,01    | 5613,03    |
|                                                                                 | ab 13. Jahr   | 5486,11    | 5714,60    |

\*) Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis zum Bund über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

## Anlage VKA

I

**Entgelttabellen VKA<sup>1)</sup>**  
**Entgelttabelle nach Anlage A (VKA) TVöD**  
**gültig ab 1. März 2024**  
**(monatlich in Euro)**

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |         | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|--------------------|--------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2 | Stufe 3            | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15                 | 5504,00      | 5863,92 | 6265,40            | 6813,49 | 7377,29 | 7748,20 |
| 14                 | 5003,84      | 5329,75 | 5755,37            | 6227,68 | 6754,16 | 7132,13 |
| 13                 | 4628,76      | 4985,95 | 5392,57            | 5834,04 | 6353,53 | 6635,44 |
| 12                 | 4170,32      | 4581,34 | 5061,67            | 5594,63 | 6220,01 | 6516,74 |
| 11                 | 4032,38      | 4410,41 | 4765,62            | 5151,01 | 5678,44 | 5975,19 |
| 10                 | 3895,33      | 4191,53 | 4528,25            | 4893,44 | 5300,10 | 5433,63 |
| 9c                 | 3787,84      | 4052,08 | 4339,43            | 4649,06 | 4981,91 | 5220,52 |
| 9b                 | 3566,89      | 3814,56 | 3969,97            | 4429,89 | 4702,42 | 5018,11 |
| 9a                 | 3448,96      | 3662,32 | 3869,96            | 4331,88 | 4436,39 | 4703,23 |
| 8                  | 3281,44      | 3486,59 | 3628,68            | 3770,54 | 3922,69 | 3995,85 |
| 7                  | 3095,23      | 3331,58 | 3472,38            | 3614,47 | 3748,49 | 3820,45 |
| 6                  | 3042,04      | 3236,55 | 3372,94            | 3507,92 | 3640,49 | 3708,02 |
| 5                  | 2928,99      | 3117,67 | 3245,11            | 3380,06 | 3505,47 | 3570,28 |
| 4                  | 2802,62      | 2993,55 | 3153,75            | 3253,48 | 3353,20 | 3411,60 |
| 3                  | 2762,69      | 2968,02 | 3017,99            | 3132,21 | 3217,92 | 3296,43 |
| 2                  | 2582,16      | 2784,28 | 2834,67            | 2906,58 | 3064,63 | 3229,97 |
| 1                  |              | 2355,52 | 2388,86            | 2430,55 | 2469,42 | 2569,47 |

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

# Entgeltabelle nach Anlage C (VKA) TVöD (Sozial- und Erziehungsdienst)

**gültig ab 1. März 2024**  
(monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt    |         | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|--------------------|-----------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
|                    | Stufe 1         | Stufe 2 | Stufe 3            | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| <b>S 18</b>        | 4458,20         | 4571,79 | 5134,51            | 5556,51 | 6189,53 | 6576,36 |
| <b>S 17</b>        | 4110,52         | 4395,96 | 4853,14            | 5134,51 | 5697,17 | 6027,75 |
| <b>S 16</b>        | 4026,38         | 4304,54 | 4614,00            | 4993,81 | 5415,82 | 5669,04 |
| <b>S 15</b>        | 3884,14         | 4149,76 | 4431,15            | 4754,68 | 5275,17 | 5500,22 |
| <b>S 14</b>        | 3847,03         | 4109,38 | 4422,05            | 4740,10 | 5091,81 | 5337,97 |
| <b>S 13</b>        | 3756,97         | 4012,60 | 4360,80            | 4642,12 | 4993,81 | 5169,65 |
| <b>S 12</b>        | 3747,09         | 4002,01 | 4335,64            | 4631,04 | 4996,80 | 5151,53 |
| <b>S 11b</b>       | 3697,55         | 3948,84 | 4125,39            | 4575,55 | 4927,22 | 5138,23 |
| <b>S 11a</b>       | 3631,49         | 3877,94 | 4053,00            | 4501,47 | 4853,14 | 5064,15 |
| <b>S 10</b>        | (nicht besetzt) |         |                    |         |         |         |
| <b>S 9</b>         | 3371,39         | 3598,79 | 3864,55            | 4253,22 | 4620,71 | 4902,44 |
| <b>S 8b</b>        | 3371,39         | 3598,79 | 3864,55            | 4253,22 | 4620,71 | 4902,44 |
| <b>S 8a</b>        | 3303,85         | 3526,31 | 3755,83            | 3973,29 | 4185,86 | 4409,39 |
| <b>S 7</b>         | 3223,59         | 3440,19 | 3655,70            | 3871,17 | 4032,82 | 4276,40 |
| <b>S 6</b>         | (nicht besetzt) |         |                    |         |         |         |
| <b>S 5</b>         | (nicht besetzt) |         |                    |         |         |         |
| <b>S 4</b>         | 3091,81         | 3298,76 | 3487,33            | 3615,30 | 3736,51 | 3925,36 |
| <b>S 3</b>         | 2924,89         | 3119,62 | 3300,78            | 3467,12 | 3543,23 | 3634,14 |
| <b>S 2</b>         | 2719,14         | 2838,41 | 2926,64            | 3022,45 | 3130,19 | 3237,95 |

# I

## Entgeltstabelle nach Anlage E (VKA) TVöD (Pflegedienst)

**gültig ab 1. März 2024**  
(monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |         | Entwicklungsstufen |         |         |         |
|--------------------|--------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2 | Stufe 3            | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| <b>P 16</b>        |              | 4948,85 | 5114,94            | 5651,24 | 6276,41 | 6552,17 |
| <b>P 15</b>        |              | 4847,09 | 4999,09            | 5379,10 | 5833,89 | 6007,57 |
| <b>P 14</b>        |              | 4734,92 | 4883,26            | 5254,07 | 5757,88 | 5849,82 |
| <b>P 13</b>        |              | 4622,78 | 4767,43            | 5129,03 | 5390,13 | 5457,55 |
| <b>P 12</b>        |              | 4398,42 | 4535,73            | 4878,96 | 5089,81 | 5187,87 |
| <b>P 11</b>        |              | 4174,11 | 4304,05            | 4628,90 | 4844,63 | 4942,71 |
| <b>P 10</b>        |              | 3951,87 | 4072,74            | 4415,60 | 4581,08 | 4685,28 |
| <b>P 9</b>         |              | 3770,53 | 3951,87            | 4072,74 | 4305,27 | 4403,33 |
| <b>P 8</b>         |              | 3490,40 | 3647,59            | 3849,10 | 4011,86 | 4239,52 |
| <b>P 7</b>         |              | 3304,69 | 3490,40            | 3776,15 | 3919,00 | 4066,15 |
| <b>P 6</b>         | 2820,44      | 2990,59 | 3161,86            | 3526,14 | 3619,00 | 3790,39 |
| <b>P 5</b>         | 2718,00      | 2950,63 | 3019,01            | 3133,28 | 3219,01 | 3420,40 |

**Entgeltstabelle nach Anlage 2 TV-V**  
**gültig ab 1. März 2024**  
 (monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 15                 | 6239,86 | 6909,72 | 7552,80 | 8151,24 | 8705,01 | 9214,10 |
| 14                 | 5837,96 | 6409,57 | 6963,32 | 7499,25 | 8008,34 | 8472,79 |
| 13                 | 5480,68 | 6016,60 | 6534,60 | 7043,70 | 7436,68 | 7758,26 |
| 12                 | 5123,41 | 5596,82 | 6070,15 | 6472,10 | 6865,10 | 7141,79 |
| 11                 | 4810,78 | 5248,45 | 5632,49 | 5963,03 | 6239,86 | 6472,10 |
| 10                 | 4498,20 | 4909,07 | 5310,95 | 5578,90 | 5766,47 | 5900,41 |
| 9                  | 4230,23 | 4587,51 | 4935,89 | 5177,01 | 5266,33 | 5400,30 |
| 8                  | 3962,33 | 4194,51 | 4391,02 | 4578,61 | 4766,15 | 4900,14 |
| 7                  | 3694,36 | 3908,70 | 4096,28 | 4230,23 | 4319,57 | 4408,90 |
| 6                  | 3471,04 | 3667,54 | 3846,19 | 3971,22 | 4042,69 | 4105,22 |
| 5                  | 3247,78 | 3435,32 | 3596,12 | 3712,21 | 3783,67 | 3899,77 |
| 4                  | 3069,10 | 3247,78 | 3399,59 | 3506,78 | 3578,23 | 3747,93 |
| 3                  | 2890,51 | 3033,41 | 3149,50 | 3247,78 | 3310,29 | 3444,24 |
| 2                  | 2711,84 | 2863,69 | 2997,69 | 3095,94 | 3158,45 | 3194,17 |
| 1                  | 2456,50 |         |         |         |         |         |

# **Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)**

**Vom 22. April 2023**

## **§ 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 zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben (TV-Wald-Bund),
- d) Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung),
- e) Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil –,
- f) Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD),
- g) Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVHöD),
- h) Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) oder
- i) Tarifvertrag für Auszubildende zur Forstwirtin/zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Bundes (TVA-Wald-Bund).

### **Niederschriftserklärung zu § 1**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020) vom 1. Dezember 2020 keine Auswirkungen auf diesen Tarifvertrag hat. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass für die Personengruppe der Alt-GH Beschäftigten auf die nach § 3 Absatz 4 Bezirkstarifvertrag FMG-GH 2011 vorgesehene Deckelung einer Einmalzahlung vollumfänglich verzichtet wird.

## **§ 2 Inflationsausgleich 2023**

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 (Inflationsausgleich 2023), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem

1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 1.240 Euro. <sup>2</sup>Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD, TVPöD oder TVA-Wald-Bund fallen, beträgt der Inflationsausgleich 2023 620 Euro. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. <sup>4</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023. <sup>5</sup>Für Beschäftigte, die unter den TV-Fleischuntersuchung fallen, beträgt der Inflationsausgleich 2023 einheitlich 620 Euro.

#### **Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 2**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des TV FlexAZ fallen und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf den Inflationsausgleich 2023 in Höhe der Hälfte des Inflationsausgleichs 2023 haben, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro.

### **§ 3 Monatliche Sonderzahlungen**

(1) <sup>1</sup>Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen. <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des TV-V oder des TV-Wald-Bund fallen, 220 Euro. <sup>2</sup>Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD, TVPöD und TVA-Wald-Bund fallen, betragen die monatlichen Sonderzahlungen 110 Euro. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. <sup>4</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats. <sup>5</sup>Für Beschäftigte, die unter den TV-Fleischuntersuchung fallen, betragen die monatlichen Sonderzahlungen einheitlich 110 Euro.

#### **Niederschriftserklärung zu § 3 Absatz 2**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des TV FlexAZ fallen und sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf monatliche Sonderzahlungen in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung haben, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

#### **§ 4 Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3**

(1) <sup>1</sup>Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. <sup>2</sup>Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.

(2) <sup>1</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD bzw. § 6 Absatz 3 TV-V und § 11 TV-Fleischuntersuchung genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD bzw. § 13 Absatz 1 Satz 2 TV-V und § 12 TV-Fleischuntersuchung), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG, § 9 TVAöD – Besonderer Teil Pflege, §§ 12, 12a TVAöD – Allgemeiner Teil, §§ 9, 12, 12a TVSöD, §§ 12, 16, 17 TVHöD und §§ 10, 11, 12 TVPöD sowie nach § 2 TV-Wald-Bund i. V. m. § 21 Satz 1 TVöD und § 2 TVA-Wald-Bund i. V. m. § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(3) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

#### **§ 5 Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 18. Mai 2023 in Kraft, wenn die Tarifeinigung zwischen den Tarifvertragsparteien vom 22. April 2023 bis zum Ablauf des 17. Mai 2023 von keiner Tarifvertragspartei widerrufen wird.

## Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)

BMI-Rundschreiben vom 24. April 2023  
– D 5 – 31002/72#12 –

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich die Tarifvertragsparteien in der vierten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die übliche Erklärungsfrist zum Widerruf der Tarifeinigung, die infolge der bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sowie den Gewerkschaften erforderlichen Gremienbeteiligung beiderseitig vereinbart wurde, läuft bis zum 17. Mai 2023. Hinweise zur Einigung und vorläufige Tabellen werden in den kommenden Tagen per Rundschreiben bekannt gegeben.

Als Teil der Tarifeinigung haben die Tarifvertragsparteien bereits vor Ort am 22. April 2023 einen **Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)** geschlossen (s. Anlage). Dieser Tarifvertrag fällt ebenfalls unter die Erklärungsfrist und tritt erst in Kraft, wenn keine Seite den Widerruf der Tarifeinigung erklärt. Bis zum Ablauf der beiderseitig vereinbarten Erklärungsfrist steht der Tarifvertrag noch unter einer auflösenden Bedingung. Um dennoch eine zügige Auszahlung der ersten Teilbeträge und die dafür notwendigen vorbereitenden Arbeiten sicherstellen zu können, werden mit diesem Rundschreiben vorab Hinweise zur Auszahlung gegeben. Dieses Rundschreiben begründet jedoch keine eigenen Entgeltansprüche.

Sofern im Folgenden Fundstellen ohne Zusatz angegeben werden, beziehen sich diese Angaben auf Normen des Tarifvertrages Inflationsausgleich.

### 1. Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich nach § 1 erfasst Tarifbeschäftigte des Bundes, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen (§ 1 TVöD), also auch Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer nach dem KraftfahrerTV Bund. Erfasst sind zudem Beschäftigte des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit nach dem TV-Wald-Bund ausüben.

Zudem unterfallen Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes, die unter den Geltungsbereichen

I des TVAöD, TVSöD, TVPöD bzw. TVA-Wald-Bund fallen, dem Geltungsbereich des TV Inflationsausgleich.

Beschäftigte des Bundes, für die der TVöD gemäß § 1 Absatz 2 TVöD nicht gilt, fallen auch nicht unter den Geltungsbereich des TV Inflationsausgleich, soweit darin nichts Abweichendes geregelt ist. Damit haben beispielsweise Tarifbeschäftigte, mit denen einzelvertraglich ein außertarifliches Entgelt oberhalb der Entgeltgruppe 15 TVöD vereinbart wurde (z. B. AT-B-Festbetrag oder B-Besoldung), keine Ansprüche nach dem TV Inflationsausgleich.

## **2. Höhe des Inflationsausgleiches**

Die Höhe der Sonderzahlungen nach dem TV Inflationsausgleich beträgt für Tarifbeschäftigte:

- Inflationsausgleich 2023: 1.240,00 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 1)
- Monatliche Sonderzahlung: 220,00 Euro (§ 3 Absatz 2 Satz 1)

Die Höhe der Sonderzahlungen nach dem TV Inflationsausgleich beträgt für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes:

- Inflationsausgleich 2023: 620,00 Euro (§ 2 Absatz 2 Satz 2)
- Monatliche Sonderzahlung: 110,00 Euro (§ 3 Absatz 2 Satz 2)

Zur Höhe des zeitanteilig bemessenen Anspruchs bei Teilzeitbeschäftigung siehe nachstehende Ziffer 4.

## **3. Anspruchsvoraussetzungen**

Im Folgenden wird auf die diesbezüglichen Anspruchsvoraussetzungen eingegangen, soweit diese im Bundesbereich von Belang sind. Für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes gelten die nachfolgenden Bestimmungen entsprechend.

- Den Inflationsausgleich 2023 erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Bund am 1. Mai 2023 bestand und bei denen an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat (§ 2 Absatz 1).
- Die monatlichen Sonderzahlungen erhalten Beschäftigte in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate), sofern in dem jeweiligen Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat (§ 3 Absatz 1).

Als Entgelt im Sinne des TV Inflationsausgleich sind neben dem laufenden Entgelt auch folgende Zahlungen/Ansprüche zu verstehen (§ 4 Absatz 2):

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 1 TVöD bzw. nach § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG, § 9 TVAöD – Besonderer Teil Pflege, §§ 12, 12a TVAöD – Allgemeiner Teil, §§ 9, 12, 12a TVSöD und §§ 10, 11, 12 TVPöD sowie nach § 2 Satz 1 TV-Wald-Bund i. V. m. § 21 Satz 1 TVöD und § 2 TVA-Wald-Bund i. V. m. § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG;
- Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistung des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird;
- Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistung;
- Leistungen nach § 56 IfSG;
- Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

#### 4. Teilzeit und Altersteilzeit

Teilzeitbeschäftigte erhalten den Inflationsausgleich (Inflationsausgleich 2023 und monatliche Sonderzahlungen) zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 2 Absatz 2 Satz 3 sowie § 3 Absatz 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich in Verbindung mit § 24 Absatz 2 TVöD). Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse an folgenden Stichtagen:

- Inflationsausgleich 2023: 1. Mai 2023
- Monatliche Sonderzahlungen: am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats

Gleiches gilt auch für die Beschäftigten, die ein FALTER-Arbeitszeitmodell vereinbart haben (§ 11 Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte; im Folgenden „TV FALTER“). Altersteilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen nach den §§ 2 und 3 ebenfalls zeitanteilig in Höhe des sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Absatz 2 TVöD ergebenden Betrages (siehe sog. Halbierungsgrundsatz in § 7 Absatz 1 Satz 1 TV FALTER). Die Sonderzahlungen gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 7 Absatz 2 TV FALTER und bleiben somit bei der Berechnung der Aufstockungsleistungen nach § 7 Absatz 2 und 3 TV FALTER unberücksichtigt.

I Für Auszubildende in Teilzeit besteht ebenfalls nur ein zeitanteiliger Anspruch; etwas anderes gilt nur, sofern im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde, dass das volle Ausbildungsentgelt bei Teilzeit weitergezahlt wird (siehe Rundschreiben vom 31. März 2020 – D5-31005/4#4).

Haben Beschäftigte gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse zum Bund oder einem Arbeitgeber, für den der TV Inflationsausgleich gilt, besteht der Anspruch aus jedem Arbeitsverhältnis zeiträtterlich entsprechend (§ 2 Absatz 2 Satz 4 sowie § 3 Absatz 2 Satz 3 TV Inflationsausgleich in Verbindung mit § 24 Absatz 2 TVöD).

## 5. Rechtsfolge

Beschäftigte, die die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten die Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich wie folgt ausbezahlt:

- Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 wird mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 ausbezahlt;
- Die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden mit dem Entgelt für die jeweiligen Bezugsmonate Juli 2023 bis Februar 2024 gezahlt.

Die Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich nach §§ 2 und 3 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen (§ 4 Absatz 4); das gilt unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder monatliche Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3 handelt. Die Sonderzahlungen fließen deshalb z. B. nicht in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) Absatz 3 Satz 1 TVöD ein. Gleiches gilt für die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD und das Leistungsentgelt nach § 18 (Bund) TVöD.

## 6. Steuern, Sozialversicherung und Zusatzversorgung

Bei den Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich handelt es sich jeweils um Leistungen des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes, die in Form von Zuschüssen gezahlt werden (§ 4 Absatz 1).

Der TV Inflationsausgleich trägt den gesetzlichen Vorgaben für eine steuer- und beitragsfreie Auszahlung Rechnung. Die Ansprüche nach dem vorliegenden Tarifvertrag bestehen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Summe der in mehreren Teilbeträgen ausbezahlten Zuschüsse übersteigt nicht den zulässigen Höchstbetrag i. H. v. 3.000 Euro. Zudem erfolgt die Auszahlung im begünstigten Zeit-

fenster zwischen dem 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024; maßgebend ist dabei die Gutschrift auf dem Konto der Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfänger (sog. Zuflussprinzip).

Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ergibt sich aus § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung. Demnach gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind, grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und sind daher beitragsfrei.

Die Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich nach §§ 2 und 3 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, weil es sich um nicht steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt (siehe § 15 Absatz 2 Satz 1 ATV sowie § 4 Absatz 3 TV Inflationsausgleich).

## 7. Pfändung

Bei den Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich nach §§ 2 und 3 handelt sich um Arbeitseinkommen gemäß § 850 Zivilprozessordnung (ZPO). Eine ausdrückliche Unpfändbarkeit ist gesetzlich nicht geregelt. Es käme lediglich eine Unpfändbarkeit nach den allgemeinen Pfändungsschutzvorschriften der ZPO in Betracht. Die betreffenden Ansprüche gehören nach hiesiger Einschätzung aber zum pfändbaren Arbeitseinkommen im Sinne der ZPO.



## Abschnitt II

### Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

|            |                                                                                                                                            |            |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>210</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) .....                                                                                      | <b>67</b>  |
| <b>215</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V) .....                                               | <b>524</b> |
| <b>220</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Sparkassen – (TVöD BT-S) .....                                               | <b>572</b> |
| <b>225</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Entsorgung – (TVöD BT-E) .....                                               | <b>582</b> |
| <b>230</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Krankenhäuser – (TVöD BT-K) .....                                            | <b>588</b> |
| <b>235</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (TVöD BT-B) .....                      | <b>611</b> |
| <b>240</b> | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst<br>– Besonderer Teil Flughäfen – (TVöD BT-F) .....                                                | <b>641</b> |
| <b>255</b> | Musterverträge und -vorlagen (VKA) .....                                                                                                   | <b>650</b> |
| <b>280</b> | Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ..... | <b>712</b> |



# Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

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

Zuletzt geändert durch  
Änderungstarifvertrag Nr. 21 vom 22. April 2023<sup>1)</sup>

**Tarifvertragstext mit Erläuterungen**

## Inhaltsverzeichnis

**II**

### A. Allgemeiner Teil

#### Abschnitt I

##### Allgemeine Vorschriften

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

#### Abschnitt II

##### Arbeitszeit

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

#### 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 (VKA)
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (VKA) Leistungsentgelt
- § 18a (VKA) Alternatives Entgeltanreiz-System
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 (VKA) Jahressonderzahlung

<sup>1)</sup> Die Abstimmung des Textes des Änderungstarifvertrages war erst im Juli 2023 abgeschlossen.

- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung  
Anhang 1: Durchführungsgrundschriften zu § 21 TVöD
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall  
Anhang 1: Entgeltfortzahlungsgesetz  
Anhang 2: Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts  
Anhang 1: Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

## Abschnitt IV

### Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub  
Anhang 1: Bundesurlaubsgesetz  
Anhang 2: Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit  
Anhang 3: Urlaubsanspruch bei Änderung des Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres  
Anhang 4: Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen und entsprechende Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung  
Anhang 1: Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

## Abschnitt V

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge  
Anhang 1: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)  
Anhang 2: Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)  
Anhang 3: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)  
– Auszug –
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
Anhang 1: Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- § 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)<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> 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:

<sup>1</sup>Im 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.

<sup>2</sup>§ 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 Eingliederungsleistungen gewährt werden,
- k) (weggefallen)
- 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. <sup>1</sup>Technisches Leitungspersonal umfasst technische Direktorinnen/Direktoren, Leiterinnen/Leiter der Ausstattungswerkstätten, des Beleuchtungswesens, der Bühnenplastikerwerkstatt, des Kostümwesens/der Kostümabteilung, des Malsaals, der Tontechnik sowie Chefmaskenbildnerinnen/Chefmaskenbildner. <sup>2</sup>Für 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/Orchesterwarte, 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) <sup>1</sup>Durch 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. <sup>2</sup>Durch 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 Krankenhäuser<sup>1)</sup> 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.

<sup>1)</sup> 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.

Für die vom Marburger Bund vertretenen Ärzte wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart – TV-Ärzte/VKA<sup>1)</sup>.

II

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.

<sup>1)</sup> 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-VKA<sup>1)</sup>). 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).

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 280

Gemäß § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser<sup>1)</sup> 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. Für die Beschäftigten des Bundes, die zur Dienstleistung im Ausland eingesetzt werden und die aufnehmende Stelle keine Auslandsdienststelle des Bundes i. S. des § 45 Nr. 1 TVöD BT-V ist, können für die Dauer des Auslandseinsatzes grundsätzlich nach den Maßgaben der Tarifnorm des § 45 TVöD BT-V zu dem Tabellenentgelt nach § 15 Abs. 1 TVöD übertariflich Auslandsbezüge in entsprechender Anwendung der §§ 15 und 52 bis 55 des BBesG gezahlt werden (siehe BMI-Rundschreiben vom 23. 6. 2023 – D5.31006/1#21).

### 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.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 230

**Buchstabe e)**

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

**II**

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.

**Buchstabe f)**

Diese Vorschrift nimmt diejenigen Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD aus, die bei Schlachtungen im Inland in der Schlacht-, 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 2005<sup>1)</sup>.
- Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)<sup>2)</sup>. Für nicht unter den Geltungsbereich des TV Prakt fallende Praktikanten ergeben sich Regelungen aus den Prak-

<sup>1)</sup> abgedruckt unter **305, 312 und 318**

<sup>2)</sup> abgedruckt unter **335**

tikanten-Richtlinien des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.<sup>1)</sup>

Ebenfalls nicht unter den TVöD fallen Volontäre. Dies sind – in Anlehnung an § 82a HGB – nach Definition des Bundesarbeitsgerichtes (siehe BAG-Urteil vom 1. 12. 2004 – 7 AZR 129/04 –) Personen, die – ohne Auszubildende zu sein – zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich oder gegen geringe Vergütung im Dienst eines anderen beschäftigt werden.

**II**

### **Buchstabe i) und k)**

Nach dem Wortlaut des Buchstaben i sind die Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD ausdrücklich ausgenommen, deren Beschäftigung durch Eingliederungsleistungen gefördert wird. Diesen Ausnahmetatbestand haben die Tarifpartner mit Änderungsarbeitsvertrag Nr. 20 zum TVöD vom 14. Juli 2022 neu gefasst und nunmehr abstrakter auf den Begriff der Eingliederungsleistungen beschränkt; der bisherige Buchstabe k ist in diesem Zuge ersatzlos gestrichen worden. In der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des § 1 Abs. 2 Buchst. i und k TVöD galt der TVöD nicht für Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt wurden (Buchst. i) bzw. die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichteten (Buchst. k).

Unter Eingliederungszuschüsse sind grundsätzlich Zuschüsse zum Arbeitsentgelt zu verstehen, die Arbeitgeber für die Einstellung von förderungsbedürftigen Beschäftigten erhalten können. Die Zuschüsse sollen dabei regelmäßig dem Ausgleich von Minderleistungen dienen, die z. B. aufgrund langfristiger Arbeitslosigkeit, einer Behinderung, einer geringen Qualifikation oder des Alters zu erwarten sind. Einen ausdrücklichen Hinweis, dass es sich bei der Neufassung des Buchstaben i um Eingliederungsleistungen im Sinne des SGB II bzw. SGB III handelt, haben die Tarifpartner (anders als in der bisherigen Formulierung des Buchstaben i) nicht aufgenommen. Nähere Informationen zu den Eingliederungsleistungen können der *„Gemeinsamen Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder als aufsichtführende Stellen nach §§ 47, 48 SGB II zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im SGB II nach § 16 SGB II i. V. m. §§ 44, 45 SGB III und nach §§ 16e, 16f und 16i SGB II“* in der jeweils geltenden Fassung entnommen werden.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 375

Zu nennen sind 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 in der Vergangenheit aber 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 Vorgängervorschrift 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).

### Buchstabe l)

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

Da Leiharbeitnehmer – 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; Geringfügigkeitsgrenze**

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze 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 die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

(1a) <sup>1</sup>Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. <sup>2</sup>Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. <sup>3</sup>Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

(1b) Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

(2) <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. <sup>3</sup>Wird 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. <sup>4</sup>Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(2a)<sup>1</sup> Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht für aufgrund der Beschäftigungsverordnung zugelassene kontingentierte kurzzeitige Beschäftigungen.

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

Geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 der Vorschrift (in 2024 „538-Euro-Jobs“) sind nicht von der Geltung des TVöD ausgenommen.

§ 1 Abs. 3 des jeweiligen Überleitungs-Tarifvertrages (TVÜ-Bund, TVÜ-VKA<sup>2</sup>)) 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

<sup>1</sup>) Absatz 2a tritt zum 1. März 2024 in Kraft.

<sup>2</sup>) abgedruckt unter **280**

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. Änderungs-tarifvertrag 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. Änderungstarifvertrages sind am 1. Juni 2013 in Kraft getreten 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.

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.

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

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

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei 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 Verwaltung<sup>1)</sup> 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 Nachweisgesetzes<sup>2)</sup> zu beachten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbe-

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 215

<sup>2)</sup> abgedruckt als Anhang 1

## II

dingungen in eine Niederschrift aufzunehmen.<sup>1)</sup> Teilweise reicht die Angabe der anwendbaren Tarifverträge – siehe § 2 Abs. 4 NachwG. Die Niederschrift ist am ersten Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen – siehe § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG. Nach § 3 NachwG n. F. ist jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilungspflicht gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

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 der Änderungen des NachwG am 1. August 2022 bestanden hat (siehe § 5 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).

<sup>1)</sup> Arbeitsvertragsmuster und Mustervorlagen für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz abgedruckt 255

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:

### **Personalvertretungsgesetze**

- Bund: Bundespersonalvertretungsgesetz vom 9. 6. 2021 (BGBl. I S. 1614)
- 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 vom 28. 3. 2003 (GVBl. S. 183)
- Mecklenburg-Vorpommern: Personalvertretungsgesetz vom 24. 2. 1993 (GVObI. 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 (GVObI. Schl.-H. S. 577)
- Thüringen: Thüringer Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. 1. 2020 (GVBl. S. 1, S. 111)

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)
- Bayern: Bayerisches Gleichstellungsgesetz vom 24. 5. 1996 (GVBl. S. 186)
- Berlin: Landesgleichstellungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 18. 11. 2010 (GVBl. S. 502)
- 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 Gleichstellungsgesetz vom 19. 10. 2023 (SächsGVBl. S. 850)
- Sachsen-Anhalt: Frauenförderungsgesetz 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 **mehrerer** Arbeitsverhältnissen auszugehen ist, sind die Arbeitsverhältnisse mit allen Konsequenzen getrennt zu beurteilen und abzurechnen. 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 auslösen (§ 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 der Nebenabrede 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 TzBfG<sup>1)</sup> ausdrücklich als Sachgrund genannt.

<sup>1)</sup> 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

Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174)

### **§ 1 Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

### **§ 2 Nachweispflicht**

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 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: das Enddatum oder 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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der

- Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
  9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
    - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
    - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
    - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
    - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
  10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
  11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
  12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
  13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
  14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
  15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10

## II

spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

(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 vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:

1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

(3) Fällt ein Auslandsaufenthalt nach Absatz 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21. 1. 1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 vom 9. 7. 2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach

Absatz 1 Satz 1 neben den Angaben nach Absatz 2 auch folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat,
2. den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems – („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28. 5. 2014, S. 11).

(4) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 11 und 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 2 und Absatz 3 Nummer 1 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

(5) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1, 2 und 3, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält.

### § 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts

Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

#### § 4 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig auszuhändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig auszuhändigt oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

#### § 5 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

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

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

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

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

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

(7) Für die 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 (Schwei-

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

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 43 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen<sup>1)</sup> bzw. § 42 des Besonderen Teils Krankenhäuser (Nebentätigkeit)<sup>2)</sup> wird hingewiesen.

Zur Ausgestaltung der mobilen Arbeitsformen für den Bereich des Bundes siehe die Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen und den Digitalisierungstarifvertrag vom 10. Juni 2021.

### 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; § 213 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

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 235

<sup>2)</sup> abgedruckt unter 230

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).

Auf die Regelungen des zum 2. Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes wird in diesem Zusammenhang hingewiesen. Hierin wird der Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben („hinweisgebende Personen“), geregelt. Die Arbeitgeber sind zur Einrichtung ebendieser Meldestellen (intern oder extern) verpflichtet.

### **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 Präsenze (meist in Flaschenform) in den Finanzämtern abzugeben, wird heute in einem anderen Licht zu beurteilen sein.

## II

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).

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 berechnigte 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. Februar 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 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 Infektionsschutzgesetz
- das Arbeitssicherheitsgesetz
- die Biostoffverordnung
- das Jugendarbeitsschutzgesetz
- die Gefahrstoffverordnung
- die Strahlenschutzverordnung
- die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften und
- die Bildschirmarbeitsplätze betreffenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung<sup>1)</sup>

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.

<sup>1)</sup> abgedruckt als **Anhang 1**

**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 Einsichtnahme 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.

## II

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  
Arbeitsschutzkontrollgesetz  
vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

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

##### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

##### Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

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

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

##### Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

##### Protokollerklärung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die 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<sup>1)</sup> wird hingewiesen.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 215

## II

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

## II

Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgt, wobei der Begriff der wirtschaftlichen 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.

Eine Personalgestellung gem. § 4 Abs. 3 TVöD fällt nicht in den Anwendungsbereich der Europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG). Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 22. Juni 2023 – C-427/21 – entschieden. Es bleibt folglich dabei, dass die Bereichsausnahme des § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG greift und öffentliche Arbeitgeber eine Personalgestellung auf Grundlage von § 4 Abs. 3 TVöD vornehmen können.

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 Arbeitgeber 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 Personalüber-

## II

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

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

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

## Erläuterungen

### II

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 Betreuungseinrichtungen<sup>1)</sup> bzw. § 43 des Besonderen Teils Krankenhäuser<sup>2)</sup> wird hingewiesen.

Wegen der Qualifizierung bei Rationalisierungsmaßnahmen bzw. im Zuge der Digitalisierung siehe die im Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz bzw. für den Bereich des Bundes im Digitalisierungstarifvertrag getroffenen Vereinbarungen.

### „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.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 235

<sup>2)</sup> abgedruckt unter 230

**Definition der Qualifizierungsmaßnahmen (Abs. 3)**

Satz 1 der Vorschrift enthält eine Aufzählung der unterschiedlichen Arten von Qualifizierungsmaßnahmen, nämlich die Erhaltungsquifizierung (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.

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 Teilzeitanvarianten (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) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

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

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

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

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

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

**Protokollerklärung zu § 6:**

Gleitzzeitregelungen 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 Verwaltung<sup>1)</sup> und in den Besonderen Teilen Pflege- und Betreuungseinrichtungen<sup>2)</sup> bzw. Krankenhäuser<sup>3)</sup> wird hingewiesen.

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 215

<sup>2)</sup> abgedruckt unter 235

<sup>3)</sup> abgedruckt unter 230

**Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 1)**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Bereich des Bundes mit Inkraft-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 Tarifgebiets Ost blieb es für die Beschäftigten der Kommunen zunächst unverändert bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden.

Erst im Zuge der Tarifrunde 2020 wurde eine stufenweise Absenkung bzw. Angleichung der Arbeitszeit des Tarifgebietes Ost an die des Tarifgebietes West vereinbart. Sie beträgt ab dem 1. Januar 2022 39,5 Stunden und ab dem 1. Januar 2023 39 Stunden. Wegen der abweichenden Angleichungsregelungen im Bereich der Krankenhäuser siehe § 44 BT-K.<sup>1)</sup>

Pausen zählen nach Absatz 1 Satz 1 grundsätzlich nicht zur regelmäßigen Arbeitszeit; nach Satz 2 werden aber bei Wechselschichtarbeit

<sup>1)</sup> abgedruckt unter 230

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

Die Mindestdauer der Pausen ist gesetzlich geregelt. Gemäß § 4 des Arbeitszeitgesetzes<sup>1)</sup> 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.

<sup>1)</sup> 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 Freizeitananspruch nicht in einen Bezahlungsanspruch um, sondern bleibt weiter als Freizeitananspruch 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 17. 2. 2021 (HmbGVBl. S. 75, S. 346),
- Hessen: Hessisches Feiertagsgesetz (HFeiertagsG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 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 7. 7. 2022 (GVBl. M-V S. 427),
- 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 (GVOBl. S. 213), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. 3. 2018 (GVOBl. 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 Arbeitszeitgesetz<sup>1)</sup> 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.

<sup>1)</sup> 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)

## II

**Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern**

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

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

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

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

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

## **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

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

Zuletzt geändert durch  
Arbeitsschutzkontrollgesetz  
vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

**II**

### **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

inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 auch zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1, 2 oder 2a durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs

Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, wenn dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

## II

(8) Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

### § 8 Gefährliche Arbeiten

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeitnehmer in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

## Dritter Abschnitt Sonn- und Feiertagsruhe

### § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

**§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung**

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

## II

14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
  15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
  16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.
- (2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.
- (3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.
- (4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

## § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- (2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, § 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchst-arbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.
- (3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb

eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

**II**

## **§ 12 Abweichende Regelungen**

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

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schausstellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

## **§ 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung**

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 10 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 9
  - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen

Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,

b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub

aa) nach dem Stand der Technik ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,

bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,

cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,

c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung,

zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen. Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist,

2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen

a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,

b) an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,

c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde soll abweichend von § 9 bewilligen, daß Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchent-

lichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

## **Vierter Abschnitt** **Ausnahmen in besonderen Fällen**

**II**

### **§ 14 Außergewöhnliche Fälle**

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

### **§ 15 Bewilligung, Ermächtigung**

(1) Die Aufsichtsbehörde kann

1. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen
  - a) für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
  - b) für Bau- und Montagestellen,
2. eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung

der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird,

## II

3. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Inanspruchnahmen im öffentlichen Dienst entsprechend bewilligen,
4. eine von den §§ 5 und 11 Abs. 2 abweichende Ruhezeit zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zweimal innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen bewilligen.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

(2a) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Ausnahmen von den §§ 3, 4, 5 und 6 Absatz 2 sowie von den §§ 9 und 11 für Arbeitnehmer, die besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See (Offshore-Tätigkeiten) durchführen, zulassen und
2. die zum Schutz der in Nummer 1 genannten Arbeitnehmer sowie der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(3) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus zwingenden Gründen der Verteidigung Arbeitnehmer verpflichten, über die in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen hinaus Arbeit zu leisten.

(3a) Das Bundesministerium der Verteidigung kann in seinem Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für besondere Tätigkeiten der Arbeitnehmer bei den Streitkräften Abweichungen von in diesem Gesetz sowie von in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bestimmten Arbeitszeitgrenzen und -beschränkungen zulassen, soweit die Abweichungen aus zwingenden Gründen erforderlich sind und die größtmögliche Sicherheit und der bestmögliche Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden.

(4) Werden Ausnahmen nach Absatz 1 oder 2 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

## **Fünfter Abschnitt**

### **Durchführung des Gesetzes**

**II**

#### **§ 16 Aushang und Arbeitszeitchweise**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

#### **§ 17 Aufsichtsbehörde**

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

(3) Für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden die Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde vom zuständigen Bundesministerium oder den von ihm bestimmten Stellen wahrgenommen; das gleiche gilt für die Befugnisse nach § 15 Abs. 1 und 2.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann vom Arbeitgeber die für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen erforderlichen Auskünfte verlangen. Sie kann ferner vom Arbeitgeber verlangen, die Arbeitszeitchweise und Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3, §§ 12 und 21a Abs. 6 sowie andere Arbeitszeitchweise oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Aus-