WALHALLA

Effertz · Terhorst

TVöD Bund Kommentar 2023

Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten und der Entgeltordnung Bund

Ergebnisse der Tarifrunde 2023

WALHALLA

WISSEN FÜR DIE PRAXIS

Das aktuelle Tarifrecht des Bundes 2023

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

- Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 22. April 2023
- Tarifvertrag Inflationsausgleich mit Durchführungshinweisen
- Schwerpunktbeitrag zur Tarifrunde 2023
- Kommentierung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst einschließlich des Überleitungstarifvertrages
- Tariftext des Besonderen Teils Verwaltung mit Erläuterungen
- Entgeltordnung des Bundes mit ausführlicher Einführung
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende, Schüler und Praktikanten
- Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes
- Digitalisierung der Arbeitswelt: Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen, Digitalisierungstarifvertrag
- Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, 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 Terhorst, Diplom-Finanzwirt, ist als Sachbearbeiter im Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen ebenfalls in diesem Rechtsgebiet tätig.

WALHALLA

Effertz · Terhorst

TVöD Bund Kommentar 2023

Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten und der Entgeltordnung Bund

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

Effertz/Terhorst, TVöD Bund Kommentar 2023
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2023

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. Mai 2023

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

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

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

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 7913600

Das aktuelle Tarifrecht des Bundes 2023

Dieser Jahrbuch-Kommentar berücksichtigt den Tarifabschluss der Lohnrunde 2023, dessen Eckpunkte und Zahlen in diese Ausgabe eingeflossen sind, sowie die Änderungen, die sich durch die Änderungstarifverträge vom 14. Juli 2022 im Zuge Tarifpflege 2022 ergeben haben.

1. Tarifrunde 2023

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich die Tarifvertragsparteien am 22. April 2023 auf ein Eckpunktepapier verständigt, das im Wesentlichen eine Erhöhung der Entgelte vorsieht, und einen Tarifvertrag Inflationsausgleich abgeschlossen, der zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise beitragen soll.

– **Tarifvertrag Inflationsausgleich**

  Tarifbeschäftigte, die sich am Stichtag 1. Mai 2023 in einem Arbeitsverhältnis befinden und an mindestens einem Tag im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023 einen Entgeltanspruch haben, erhalten im Juni 2023 eine Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro. Zusätzlich wird mit den Gehältern von Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro geleistet, sofern ein Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Bezugsmonat vorliegt und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt besteht.

  Der sich so ergebende Gesamtbetrag von insgesamt 3.000 Euro ist steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei und stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.

  Bei Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten belaufen sich die Beträge auf 620 Euro (Einmalzahlung) und 110 Euro (Sonderzahlungen zum monatlichen Entgelt).

– **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.

Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten werden zum gleichen Datum um monatlich 150 Euro angehoben.

– **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 mehr auf Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte begründet werden.

2. Tarifpflege 2022

Zwischen den einzelnen Tarifrunden führen die Tarifvertragsparteien Gespräche, die der Weiterentwicklung des Tarifrechts dienen und bei denen redaktionelle Änderungen im Vordergrund stehen (sog. Tarifpflege).

Bisweilen verständigt man sich dabei auf bedeutsame inhaltliche Änderungen, wie jene, die zum 1. November 2022 in Kraft getreten sind:

– Bei der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4, 4a und 5 TVöD wurde in einer neu eingefügten Nummer 2 festgehalten, dass Beschäftigte bei einem Tabellenwechsel (Zuordnung zu einer anderen Entgelttabelle) der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der bisherigen Entgelttabelle erreicht haben.
– Bei den Arbeitsbefreiungstatbeständen nach § 29 Abs. 1 TVöD sind bei Niederkunft und bei Todesfällen die in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartner einbezogen worden.
– In der Entgeltordnung des Bundes wurde beispielsweise Teil III Abschnitt 21 um einen neuen Unterabschnitt ergänzt, der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte im Rettungsdienst beinhaltet. Durch die Änderungen der Entgeltordnung des Bundes kann sich ein Höhergruppierungsanspruch ergeben, für den die Ausschlussfrist nach § 29c TVÜ-Bund zu beachten ist.

Hingewiesen wird auf die „**TVöD Trends 2023**“, die einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung vermitteln.

Ein Sonderbeitrag beinhaltet eine ausführliche Darstellung der **Tarifrunde 2023**.

Eine zusätzliche Arbeitshilfe stellen die ergänzend abgedruckten **gesetzlichen Regelungen** dar, wie etwa das Arbeitszeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und 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 (Bund) mit fachlicher Kommentierung
- TVöD Besonderer Teil Verwaltung mit Erläuterungen
- TVÜ-Bund (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts) mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung der Vorschriften
- Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) mit ausführlichen Erläuterungen zu den Hintergründen, Struktur und Technik der Entgeltordnung des Bundes
- Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD, TVAöD – BBiG, TVAöD – Pflege)
- Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD)
- Tarifvertrag für Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und Praktikantenrichtlinie Bund
- Tarifvertrag für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes (KraftfahrerTV Bund)
- Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder
- Digitalisierungstarifvertrag und Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen mit Hinweisen des BMI zu deren Anwendung und Durchführung

– Tarifvertrag Altersversorgung
– Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte mit Durchführungshinweisen

Wir wünschen ein zuverlässiges und erfolgreiches Arbeiten.

Bearbeiter und Verlag

Schnellübersicht

Seite

Aktuelles Tarifrecht	**19**
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag	**69**
Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden	**757**
Eingruppierung	**821**
Zulagen	**1157**
Weiteres Tarifrecht des Bundes	**1171**
Altersvorsorge und Altersteilzeit	**1227**
Stichwortverzeichnis	**1343**

Aktuelle Schwerpunkte

120	**Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen**	**37**
150	**Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023**	**47**

Abschnitt I
Aktuelles Tarifrecht

110 TVöD Trends 2023 21

120 Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen..... 37

150 Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023..... 47

180 Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) 60

185 Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)..... 63

Abschnitt II
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

210 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)..... 71

215 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V)..... 509

250 Musterverträge und -vorlagen (Bund)..... 563

270 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund)..... 585

Abschnitt III
Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden

305 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil – (TVAöD) 759

312 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG) 773

318 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege – (TVAöD – Pflege) 781

324 Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD).. 788

335 Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)..... 807

370 Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund)..... 816

Abschnitt IV
Eingruppierung

405 Die neue Entgeltordnung für die Arbeitnehmer des Bundes 827

410 Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) 870

415 Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen 888

420 Entgeltordnung des Bundes..... 897

Teil I
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst 904

Teil II
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten 909

Teil III
Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen

1. Apothekerinnen und Apotheker 911
2. Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten 912
3. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte 915
4. Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben und Werkstätten 916

5. Fachangestellte für Bäderbetriebe sowie geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe 917
6. Baustellenaufseherinnen und -aufseher sowie Bauaufseherinnen und -aufseher 919
7. Bauzeichnerinnen und -zeichner sowie technische Systemplanerinnen und -planer 920
8. Berechnerinnen und Berechner von Amts-, Dienst- und Versorgungsbezügen sowie von Entgelten 921
9. Botinnen und Boten sowie Pförtnerinnen und Pförtner 924
10. Fahrerinnen und Fahrer 925
11. Systemtechnikerinnen und -techniker in der Fernmeldetechnik 926
12. Beschäftigte in der Forschung 928
13. Beschäftigte im Forstdienst 929
14. Fotografinnen und Fotografen 930
15. Fotolaborantinnen und -laboranten 932
16. Beschäftigte im Fremdsprachendienst 933
17. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte 955
18. Geprüfte Gärtnermeisterinnen und -meister 964
19. Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik 966
20. Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwalter, Beschäftigte in Serviceeinheiten sowie Justizhelferinnen und -helfer bei Gerichten und Staatsanwaltschaften 968
21. Beschäftigte in Gesundheitsberufen 971
22. Haus- und Hofarbeiterinnen und -arbeiter 990
23. Hausmeisterinnen und Hausmeister 991
24. Beschäftigte in der Informationstechnik 992
25 Ingenieurinnen und Ingenieure 995

26. Internet- und Rundfunkauswerterinnen und -auswerter im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 999
27. Beschäftigte im Kassendienst 1000
28. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung und Grabungstechnik 1003
29. Küchenhilfskräfte und Buffethilfskräfte 1017
30. Laborantinnen und Laboranten sowie Werkstoffprüferinnen und -prüfer 1018
31. Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristinnen und -lageristen sowie Magazinwärterinnen und -wärter 1019
32. Geprüfte Meisterinnen und Meister 1020
33. Modellbauerinnen und -bauer sowie Modelltischlerinnen und -tischler 1021
34. Operateurinnen und Operateure, Strahlenschutztechnikerinnen und -techniker sowie Strahlenschutzlaborantinnen und -laboranten in Kernforschungseinrichtungen 1022
35. Redakteurinnen und Redakteure 1024
36. Beschäftigte in Registraturen 1026
37. Reinigerinnen und Reiniger 1029
38. Reproduktionstechnische Beschäftigte 1030
39. Schweißerinnen und Schweißer 1032
40. Beschäftigte in der Steuerverwaltung 1033
41. Technikerinnen und Techniker 1035
42. Technische Assistentinnen und Assistenten 1037
43. Tierärztinnen und -ärzte 1038
44. Tierpflegerinnen und -pfleger 1039
45. Vermessungstechnikerinnen und -techniker, Geomatikerinnen und Geomatiker sowie Messgehilfinnen und -gehilfen 1041
46. Vorlesekräfte für Blinde und besondere Hilfskräfte für sonstige schwerbehinderte Menschen 1043

47. Wächterinnen und Wächter 1044
48. Weitere Beschäftigte 1045

Teil IV
Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung

1. Besondere Tätigkeitsmerkmale 1047
2. Beschäftigte in der Arbeitsvorbereitung oder in der Betriebsorganisation 1052
3. Beschäftigte im Bereich des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr 1057
4. Brückenwärterinnen und -wärter 1061
5. Diesellokführerinnen und -lokführer sowie Rangiererinnen und Rangierer 1062
6. Fahrerinnen und Fahrer sowie Wagenpflegerinnen und -pfleger 1063
7. Fernsprecherinnen und -sprecher 1065
8. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst der Bundeswehrfeuerwehr 1066
9. Beschäftigte im Bereich Film-Bild-Ton 1068
10. Beraterinnen und Berater im Flugsicherheitsdienst 1074
11. Geprüfte Meisterinnen und Meister sowie staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker in der Flugsicherungstechnik, Flugdatenerfassung oder Flugmesstechnik 1075
12. Beschäftigte in der Forschung und Materialprüfung 1076
13. Festmacherinnen und Festmacher, Taklerinnen und Takler, Bootswartinnen und -warte, Maschinistinnen und Maschinisten sowie Elektrotechnikerinnen und -techniker in Landanschlusszentralen 1077

14. Helferinnen und Helfer in Bundeswehrkrankenhäusern oder anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr 1078
15. Beschäftigte mit speziellen Instandsetzungs- oder Wartungstätigkeiten an Luftfahrzeugen 1079
16. Kasernenwärterinnen und -wärter, Gebirgshüttenwartinnen und -warte sowie Helferinnen und Helfer in Unterkünften und Liegenschaften . 1081
17. Köchinnen und Köche, Kochsmaaten, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte 1082
18. Konserviererinnen und Konservierer, Verpackerinnen und Verpacker, Packerinnen und Packer, Präserviererinnen und Präservierer sowie Warenauszeichnerinnen und -auszeichner 1083
19. Kranführerinnen und Kranführer sowie Anschlägerinnen und Anschläger 1084
20. Küchenbuchhalterinnen und -buchhalter 1085
21. Maschinistinnen und Maschinisten an besonderen Anlagen 1086
22. Beschäftigte im Munitionsfachdienst 1087
23. Nautische Beschäftigte und Beschäftigte im Schiffs- und Seedienst 1088
24. Pfarrhelferinnen und -helfer 1095
25. Beschäftigte im Pflegedienst 1096
26. Prüferinnen und Prüfer von Luftfahrtgerät 1105
27. Rechnungsführerinnen und Rechnungsführer 1108
28. Beschäftigte im Schieß- und Erprobungsbetrieb .. 1109
29. Sportlehrerinnen und -lehrer 1111
30. Strahlgerätebedienerinnen und -bediener 1113
31. Taucherinnen und Taucher sowie Taucherarztgehilfinnen und -gehilfen 1114
32. Beschäftigte im Wachdienst 1115

Teil V
Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr

Vorbemerkungen zu den Abschnitten 1 bis 4 1116

1. Beschäftigte bei der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung – Küstenbereich 1119
2. Beschäftigte bei der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung – Binnenbereich 1128
3. Beschäftigte mit WSV-spezifischen Tätigkeiten an Land 1134
4. Beschäftigte beim Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie 1137
5. Beschäftigte im Kontrolldienst beim Bundesamt für Güterverkehr 1143
6. Beschäftigte im Wetterfachdienst beim Deutschen Wetterdienst 1146

Teil VI
Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums des Innern

1. Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Bundespolizei 1147
2. Köchinnen und Köche sowie Bedienungskräfte bei der Bundespolizei 1153
3. Beschäftigte im Schießbetrieb der Bundespolizei 1154
4. Unterkunftswärterinnen und -wärter, Gebirgshüttenwartinnen und -warte sowie Helferinnen und Helfer in Unterkünften und Liegenschaften im Bereich der Bundespolizei 1155

Abschnitt V
Zulagen

510 Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT 1159
520 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte 1163

Abschnitt VI
Weiteres Tarifrecht des Bundes

610 Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) 1173

630 Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) 1186

640 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) 1200

660 Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen 1203

662 Digitalisierungstarifvertrag (DigiTV) 1204

663 Abschluss der Tarifverhandlungen zu einem Digitalisierungstarifvertrag – Hinweise zur Anwendung und Durchführung 1211

Abschnitt VII
Altersvorsorge und Altersteilzeit

710 Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) 1229

760 Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte 1291

770 Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells des Bundes ab dem 1. Januar 2010 1299

Abschnitt I
Aktuelles Tarifrecht

TVöD Trends

110 TVöD Trends 2023 21

Schwerpunktbeitrag

120 Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen 37

Tarifeinigung und aktuelle Tarifverträge

150 Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023 47

180 Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) 60

185 Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)..... 63

I

TVöD Trends 2023

Von Jörg Effertz und Andreas Terhorst

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TVöD zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2023 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 ausgenommen, 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

I

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[1]) 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

[1]) Muster hierzu abgedruckt als Anhang 5 unter **250** Musterverträge (Bund)

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 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.

Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber (§ 3 TVöD)

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

Nach Auffassung des BAG sind berechtigte Interessen des Arbeitgebers im Regelfall beeinträchtigt, wenn sich Nebentätigkeiten der Beschäftigten negativ auf die Wahrnehmung des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit auswirken. Durch die Übernahme einer Nebentätigkeit dürfe die Integrität des Arbeitgebers nicht in Frage gestellt werden. Zu berücksichtigen seien deshalb typischerweise Umstände, die das

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

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.

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 Vollbe-

schäftigten entstehen auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Überstunden.

Die Rechtmäßigkeit dieser Verfahrensweise war höchstrichterlich 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)[1]) 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 überschreiten, keinen Anspruch auf Überstundenentgelt haben und die zwischenzeitliche Rechtsunsicherheit beseitigt.

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

[1]) abgedruckt als Anhang 1 unter **210** § 30 TVöD

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 festzule-

gende 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 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.

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

In seinem beachtenswerten Urteil vom 6. September 2018 – 6 AZR 836/16 – hat sich das BAG mit der Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber auseinandergesetzt und entschieden, dass bei der Stufenzuordnung Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen sind, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwer-

tige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale" Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist. Die Begrenzung auf Stufe 3 gelte in diesem Fall nicht.

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

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

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

Die Tarifpartner haben für den Bund und die Kommunen zum 1. März 2014 (Bund) bzw. 1. März 2017 (Kommunen) die sog. stufengleiche Höhergruppierung vereinbart und das bis dahin geltende System der betragsorientierten Höhergruppierung (ggf. mit Garantiebetrag) aufgegeben. In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 59/19 hat das BAG entschieden, dass das damit verbundene Stichtagsprinzip, das dazu führt, dass nur Höhergruppierungen ab dem jeweils vereinbarten Zeitpunkt nach dem neuen Recht beurteilt werden, vorangegangene Höhergruppierungen aber noch dem alten System unterliegen, rechtmäßig ist. Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, ein geändertes System erst ab einem bestimmten Stichtag in Kraft zu

setzen, sei gerichtlich nur auf Willkür zu überprüfen (Rn. 18). Einen solchen Stichtag dürften die Tarifvertragsparteien in den Grenzen des Vertrauensschutzes frei aushandeln und auch autonom bestimmen, für welche Personenkreise und ab welchem Zeitpunkt es Übergangs- oder Besitzstandsregelungen geben soll (Rn. 18).

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, des § 52 Abs. 1 TVöD BT-K und des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V 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 (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.

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.

I

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.

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.

Sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung (§ 30 TVöD)

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)[1]) ist bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu dem Arbeitgeber auch eine sachgrundlose Befristung bis zur Gesamtdauer von höchstens zwei Jahren zulässig. Nach Absatz 2 Satz 2 ist diese Befristung nicht statthaft, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

[1]) abgedruckt als Anhang 1 unter **210** § 30 TVöD

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

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

Außerordentliche Kündigung wegen Selbstbeurlaubung (§ 34 TVöD)

Das BAG hat in seinem Urteil vom 20. Mai 2021 – 2 AZR 457/20 – entschieden, dass die Selbstbeurlaubung eines Beschäftigten grundsätzlich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der entschiedene Fall war zwar durch einige Sachverhaltsbesonderheiten geprägt, weil während eines Kündigungsschutzprozesses ein so genanntes Prozessarbeitsverhältnis bestand. Das BAG hat aber – losgelöst von den damit verbundenen sachverhaltsspezifischen Prüfungen – unter Bezug auf vorangegangene Rechtsprechung (BAG vom 16. März 2000 – 2 AZR 75/99 – und vom 20. Januar 1994 – 2 AZR 521/93) allgemein ausgeführt, dass der eigenmächtige Antritt eines vom Arbeitgeber nicht gewährten Urlaubs durch den Arbeitnehmer „an sich" geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darzustellen.

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.

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.

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

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

hat das BAG in seinem Urteil vom 18. September 2019 – 4 AZR 42/19 (Rn. 30) bestätigt.

Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen

Von Andreas Terhorst

I. Rückblickende Anmerkung zu den Tarifverhandlungen

Bereits die Tarifrunde 2020 von Bund und Kommunen verdiente es, aufgrund der pandemischen Umstände in vielerlei Hinsicht als „außergewöhnlich" und „besonders" bezeichnet zu werden. Doch während sich im Laufe des Jahres 2022 die pandemischen Rahmenbedingungen wieder weitgehend „normalisierten", zeichneten sich mit Blick auf die Tarifrunde 2023 bereits die nächsten „außergewöhnlichen" und „besonderen" Umstände ab. 2022 knackte die Inflationsrate in Deutschland erstmals seit Jahrzehnten die Marke von zehn Prozent. Was sich bereits im Frühjahr 2022 abzeichnete, wurde in der Tarifrunde 2023 zum zentralen Dreh- und Angelpunkt der Verhandlungen. Zwar dürfte jedem bekannt sein, dass Inflationsraten und Tarifverhandlungen in einem gewissen wechselseitigen Verhältnis zueinander stehen. Für viele Akteure der Tarifrunde 2023 überstiegen die zwischenzeitlich erreichten Inflationsraten jedoch das bisher bekannte und insoweit „übliche" Zusammenspiel bei Weitem.

Die Außergewöhnlichkeit der Tarifrunde 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. Hinzu kam die Forderung nach einer Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden um monatlich mindestens 200 Euro. Für die öffentlichen Arbeitgeber bedeuten Tarifverhandlungen immer einen Zwiespalt zwischen einer qualitativ hochwertigen Zukunftssicherung des öffentlichen Dienstes auf der einen Seite und einer gesellschaftspolitischen Gesamtverantwortung auf der anderen Seite. Unter ebendieser Abwägung wurden die Forderungen arbeitgeberseitig zunächst als schlicht nicht leistbar bewertet.

In den ersten Auftaktgesprächen zeichnete sich schnell ab, dass eine lineare Steigerung der Tabellenentgelte, also eine dauerhafte monetäre Erhöhung der Entgelte, vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Teuerungsraten im Vordergrund der Verhandlungen stehen wird. Vertiefende Gespräche zu strukturellen Veränderungen des Tarifwerks waren daher kaum zu erwarten. Hinzu kommt, dass die Tarifpartner bereits 2022 Tarifverhandlungen zur sogenannten Tarifpflege geführt haben. Erforderlicher Handlungsbedarf wurde somit bereits im Vor-

feld der Tarifrunde 2023 mit der Tarifeinigung vom 14. Juli 2022 ausgeräumt.

Der Auftakt der Tarifrunde 2023 fand am 24. Januar 2023 in Potsdam statt. Wie üblich erfolgte an dieser Stelle noch kein Angebot der Arbeitgeberseite. Vielmehr nutzten die Tarifpartner den Termin, um sich über die Forderungen und die Ausgangslage intensiv auszutauschen. Arbeitgeberseitig wurde ein erstes Angebot in der zweiten Verhandlungsrunde am 22. und 23. Februar 2023 vorgelegt. Bei einer Laufzeit von 27 Monaten (1. Januar 2023 bis 31. März 2025) boten die Arbeitgeber nach neun „Leer-Monaten" (Monate ohne lineare Erhöhung) eine lineare Erhöhung ab 1. Oktober 2023 von 3,0 Prozent und ab 1. Juni 2024 von weiteren 2,0 Prozent an. Eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie war für Mai 2023 in Höhe von 1.500 Euro und für Januar 2024 in Höhe von weiteren 1.000 Euro vorgesehen. Das Angebot umfasste darüber hinaus weitere Bestandteile, wie z. B. eine Erhöhung der Jahressonderzahlung. Gewerkschaftsseitig wurde das Angebot ausgeschlagen. Für die nachfolgenden vier Wochen haben die Gewerkschaften einen schärferen Arbeitskampf angekündigt und die Ankündigung bis zur dritten Verhandlungsrunde ab dem 27. März 2023 auch in die Tat umgesetzt.

Vom 27. März bis zum 30. März 2023 fand in Potsdam die dritte Verhandlungsrunde statt. Auch in dieser dritten Verhandlungsrunde konnte kein Ergebnis erzielt werden. Die Gewerkschaften haben die Verhandlungen am 30. März 2023 abgebrochen und deren Scheitern erklärt. Die VKA hat ihrerseits am 30. März 2023 durch Erklärung gegenüber den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion das Schlichtungsverfahren eingeleitet. Die Beratungen der Schlichtungskommission dauerten bis zum 14. April 2023 an. In der Empfehlung an die Tarifpartner sah die Schlichtungskommission im Kern

- ein Inflationsausgleichsgeld, beginnend mit einer Sonderzahlung von 1.240 Euro im Juni 2023 und monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro in den Monaten Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 sowie
- eine Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. März 2024 um 200 Euro (sog. Sockelbetrag) und daran anschließend eine lineare Erhöhung um 5,5 Prozent (für beide Erhöhungsschritte zusammen aber mindestens 340 Euro)

vor. Für Studierende, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten sah die Empfehlung anteilige Werte vor. Die Empfehlung bezog sich auf eine Laufzeit von 24 Monaten.

Auf Basis der vorgenannten Empfehlung der Schlichtungskommission haben die Tarifpartner die Verhandlungen in Potsdam am 22. April 2023 wieder aufgenommen und noch am gleichen Tag eine Einigung erzielen können, die im Wesentlichen der Empfehlung der Schlichtungskommission entspricht.

II. Die Tarifeinigung

Die Tarifeinigung vom 22. April 2023,[1]) mit der die Tarifrunde ihren (vorläufigen) Abschluss gefunden hatte, kann, wie einleitend bereits dargestellt, allein schon wegen der besonderen inflationsbedingten Situation als „außergewöhnlich" betitelt werden.

Nachstehend werden die Kernpunkte der Tarifeinigung näher dargestellt und erläutert.

1. Inflationsausgleich

Die unter 2. dargestellten Komponenten zu Steigerungen der TVöD-Tabellen werden erst zum 1. März 2024 wirksam. Die dadurch entstehenden „Leer-Monate" von Januar 2023 bis einschließlich Februar 2024 werden durch Einmalzahlungen, die sog. Inflationsausgleichszahlungen, überbrückt. Die Inflationsausgleichszahlungen sind Gegenstand des eigenständigen Tarifvertrages „Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)" vom 22. April 2023[2]) – vgl. Teil A Nr. 1 Buchst. b der Tarifeinigung. Die Inflationsausgleichszahlungen umfassen eine mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 auszuzahlende Einmalzahlung („Inflationsausgleich 2023") sowie monatliche Sonderzahlungen, die mit dem Entgelt für die jeweiligen Bezugsmonate Juli 2023 bis Februar 2024 ausgezahlt werden. 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)

---

[1]) abgedruckt unter **150**

[2]) abgedruckt unter **180**

Als „Inflationsausgleichsprämie" sind die Sonderzahlungen bei Auszahlung bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialversicherungsfrei. Seit dem 26. Oktober 2022 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten zum Ausgleich stark gestiegener Inflationsraten einen steuer- und sozialversicherungsfreien Ausgleich von bis zu 3.000 Euro zukommen lassen. Die Regelung ist Bestandteil des „Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz" vom 19. Oktober 2022 (BGBl. I S. 1743).

Der TVöD selbst sieht keine tarifvertragliche Grundlage zur Gewährung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleichsprämie vor. Eine Regelung zur Gewährung einer entsprechenden übertariflichen Prämie liegt ebenfalls nicht vor. Die Tarifpartner haben die derzeitigen Umstände zum Anlass genommen, im Rahmen der Tarifrunde 2023 mit dem TV Inflationsausgleich eine entsprechende Grundlage zur Entlastung der Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen in den herausfordernden Zeiten der Inflation und der Energiekrise zu schaffen. Die Sonderzahlung unterliegt nicht der Zusatzversorgung.

Das Bundesministerium des Innern hat mit Datum vom 25. April 2023 Hinweise zur Anwendung des TV Inflationsausgleich veröffentlicht.[1])

2. Die lineare Erhöhung

Hinsichtlich der linearen Erhöhung (vgl. Teil A Nr. 1 Buchst. a der Tarifeinigung) unterscheiden die Tarifpartner zwischen der Erhöhung der Tabellenentgelte (erster Absatz) und der Erhöhung dynamischer Zulagen (zweiter Absatz). In beiden Bereichen erfolgt die Erhöhung in nur einem Schritt zum 1. März 2024. Die „Leermonate" werden durch Sonderzahlungen überbrückt (siehe dazu 1.).

2.1 Erhöhung der Tabellenentgelte

Die vorgesehene lineare Erhöhung der Tabellenwerte wird wie folgt vorgenommen:

1. Erhöhung der Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200 Euro (fester Euro-Betrag für alle Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen gleichermaßen).
2. Anschließend wird der um den Sockelbetrag von 200 Euro erhöhte Tabellenwert um 5,5 Prozent erhöht.
3. Soweit für einen Tabellenwert bei den Schritten 1 und 2 insgesamt keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende

[1]) abgedruckt unter **185**

Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt (sog. Mindestbetrag). Relevant ist der Mindestbetrag in der TVöD-Tabelle jedoch lediglich in Entgeltgruppe 1 und Stufe 1 der Entgeltgruppe 2.

Entsprechendes gilt nach der Tarifeinigung auch für die Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie für die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü.

2.2 Erhöhung tariflicher Zulagen

Für die Erhöhung der tariflichen Zulagen, soweit für diese die Dynamisierung über allgemeine Entgeltanpassungen im Tarifvertrag vereinbart ist, haben sich die Tarifpartner abweichend von dem mehrstufigen Verfahren zur Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. März 2024 auf eine Steigerung um 11,5 Prozent geeinigt.

Der Erhöhungssatz von 11,5 Prozent findet nach Teil C Nr. 1 der Tarifeinigung auch auf die Stundenentgelte und weitere Entgeltbestandteile im TV-Fleischuntersuchung Anwendung.

Abweichende Steigerungsbeträge für bestimmte Zulagen in den Besonderen Teilen zum TVöD haben die Tarifpartner in dieser Tarifeinigung nicht vorgesehen.

2.3 Von der Erhöhung erfasste Entgeltbestandteile

Die vereinbarte Erhöhung zum 1. März 2024 wirkt sich unmittelbar bzw. mittelbar nicht nur auf die Tabellenwerte als solche, sondern darüber hinaus auf eine Vielzahl von weiteren tarifvertraglich vereinbarten Beträgen aus. So ergeben sich – vorbehaltlich abweichender Regelungen der Tarifpartner in den noch abzustimmenden Tariftexten – auf der Grundlage der Tarifeinigung Änderungen insbesondere in den nachstehenden Bereichen:

- die individuellen Zwischenstufen bzw. die individuellen Endstufen (z. B. § 6 TVÜ-Bund/VKA, § 8 TVÜ-Bund/VKA, § 28a TVÜ-VKA),
- die Funktionszulage für Ärzte (§ 51 Abs. 3 bis 5 BT-B sowie § 51 Abs. 3 und 4 BT-K),
- die Einsatzzuschläge für Ärzte (§ 42 Abs. 2 BT-K sowie § 42 Abs. 2 BT-B),
- die Pflegezulage nach § 52 Abs. 6 BT-K und § 52 Abs. 5 BT-B,
- die Garantiebeträge nach § 52 Abs. 4 BT-B bzw. § 1 Abs. 4 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56,
- die Werte der Anlagen B/Bund (Auslandsentgelte), C/Bund (Bereitschaftsdienstentgelte), D/Bund (Ärzte) und E/Bund (Pflegedienst),

- die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü im Sinne des § 6 TVÜ-VKA,
- die Besitzstandszulage für Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 TVÜ-Bund/VKA,
- die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Bund/VKA,
- die Vorarbeiterzulage nach § 17 Abs. 9 TVÜ-VKA,
- die Garantiebeträge nach §§ 28a und 28b, § 29a Abs. 4, § 30 Abs. 2 und § 32 Abs. 2 TVÜ-VKA,
- die ab dem 1. Oktober 2024 geltenden Beträge der Entgeltgruppe S 9 (§ 28e Abs. 4 TVÜ-VKA),
- die Zulagen nach §§ 15 bis 18 TV EntgO Bund (Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Ausbildungszulage, Entgeltgruppenzulagen, Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst),
- die Pauschalentgelte für unter den KraftfahrerTV Bund fallende Personenkraftwagenfahrer.

Nicht von der Erhöhung betroffen sind insbesondere

- die Wechselschicht-/Schichtzulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 TVöD,
- die Strukturausgleiche gemäß § 12 TVÜ-Bund/VKA oder
- die statischen Zulagen, die sich aus der jeweiligen Entgeltordnung ergeben.

2.4 Anhebung der Entgelte für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Sämtliche Ausbildungs- und Studienentgelte werden zum 1. März 2024 um einen Festbetrag von monatlich 150 Euro erhöht. Dies betrifft die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD, die Praktikantenentgelte nach dem TVPöD, die monatlichen Entgelte nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVSöD sowie das monatliche Studienentgelt nach § 8 Abs. 2 TVSöD (vgl. Teil A Nr. 1 Buchst. c der Tarifeinigung). Auch das Studienentgelt gemäß § 9 TVHöD wird ab dem 1. März 2024 um 150 Euro angehoben (vgl. Teil C Nr. 3 der Tarifeinigung).

2.5 Laufzeit

Für die in der Tarifeinigung vereinbarten Erhöhungen sowie die Anhebung der Vergütungen für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten sowie die Übernahme-„Garantie" für Auszubildende wurde eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024 (24 Monate) vereinbart (vgl. Teil E der Tarifeinigung).

3. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Tarifverträge zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der Kommunen (Altersteilzeit, „FALTER“) wurde mit der Tarifeinigung 2023 erstmals nicht mehr verlängert.

4. Sonstige Vereinbarungen

4.1 VKA

4.1.1 Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Die in § 53 Abs. 2 BT-K bestehende Regelung zur Vorweggewährung von Stufen und zur Gewährung eines höheren Entgeltes wird zum 1. Juli 2023 neu gefasst und zugleich als neuer § 50 Abs. 2 in den BT-B eingefügt (vgl. Teil C Nr. 2 Buchst. a der Tarifeinigung). Die in § 53 Abs. 2 BT-K bereits bestehende Regelung wird um die Möglichkeit erweitert, die Gewährung künftig auch für „Gruppen“ vorzunehmen. Das erhöhte Entgelt gemäß § 53 Abs. 2 Satz 2 BT-K soll zudem auch für Beschäftigte in der Stufe 5 gewährt werden können. Aktuell ist dies nur für Beschäftigte in der Endstufe möglich.

Die Tarifvertragsparteien haben sich zudem auf die Implementierung einer Öffnungsklausel verständigt, um durch Betriebs-/Dienstvereinbarung Zulagen bzw. Zuschläge z. B. für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewähren zu können. An welcher Stelle und in welcher Form die Öffnungsklausel Einzug in das Tarifwerk findet, ist bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt (vgl. hierzu Teil C Nr. 2 Buchst. b der Tarifeinigung).

Nach Abschluss der Tarifrunde 2023 werden die Tarifpartner zu zwei Themen im Bereich der Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen Tarifverhandlungen aufnehmen. Die Verhandlungen sollen zur Regelung der Praxisanleitung sowie zur Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern geführt werden (vgl. Teil C Nr. 2 Buchst. c und d der Tarifeinigung). „Nach Abschluss der Tarifeinigung 2023“ bedeutet, dass zunächst die Tarifeinigung 2023 in förmliche (Änderungs-)Tarifvertragstexte auszuarbeiten ist und frühestens nach Abschluss dieser Redaktionsverhandlungen erste Gespräche aufgenommen werden.

4.1.2 Nahverkehr

Die kommunalen Arbeitgeberverbände verpflichten sich, die Regelungen zur Tabellenerhöhung sowie des TV Inflationsausgleich in den landesbezirklichen Verhandlungen in Baden-Württemberg, Hessen,

Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen unter bestimmten Maßgaben nachzuzeichnen (vgl. Teil C Nr. 5 der Tarifeinigung).

4.1.3 Rettungsdienst

Zur Regelung des Anhangs zu § 9 Buchstabe B Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 nehmen die Tarifpartner ebenfalls nach Abschluss der Tarifrunde 2023 (also erst nach Abschluss der förmlichen (Änderungs-)Tarifvertragstexte) Tarifverhandlungen auf (vgl. Teil C Nr. 4 Buchst. c der Tarifeinigung). Die Regelungen beziehen sich auf die Maximalsumme von Vollarbeits- und Bereitschaftszeit sowie auf die tägliche Höchstarbeitszeit.

4.1.4 Arbeitsbefreiung

Die Tarifpartner haben sich auf eine Erweiterung der Tatbestände zur Arbeitsbefreiung verständigt. Durch das Anfügen von Absatz 6 in § 29 TVöD werden die bestehenden Tatbestände so erweitert, dass zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden kann (vgl. Teil C Nr. 4 Buchst. b der Tarifeinigung).

4.1.5 Wertguthaben nach TV FlexAZ

Die Wertguthaben bestehender Regelungen nach dem TV FlexAZ erhöhen sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent (vgl. Teil C Nr. 4 Buchst. d der Tarifeinigung).

4.1.6 Zulage nach der Vorbemerkung Nummer 7 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung/VKA)

Entsprechend Teil C Nr. 4 Buchst. a der Tarifeinigung wird die Zulage künftig ab Beginn der betreffenden Beschäftigung gezahlt und nicht erst – wie bisher – nach drei Monaten.

4.1.7 TV WW/NW

Für den Bereich TV WW/NW wird über die Umsetzung der Sonderzahlung zum Inflationsausgleich landesbezirklich noch im Jahr 2023 verhandelt (Teil C Nr. 4 Buchst. e der Tarifeinigung).

4.2 Bund

Für die Dynamisierung der Erschwerniszuschläge findet im Bereich des Bundes das in § 5 LohnzuschlagsTV i. V. m. der Niederschriftserklärung

zu § 19 Absatz 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 (vgl. Teil B der Tarifeinigung).

5. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten

5.1 Entgelte

Zum 1. März 2024 erfolgt eine Erhöhung der Studien- und Ausbildungsentgelte um 150 Euro, siehe hierzu 2.4.

5.2 Übernahme-„Garantie"

Die in § 16a TVAöD enthaltene und für den Bereich BBiG und Pflege geltende Übernahme-„Garantie" war am 31. Dezember 2022 ausgelaufen. Sie wurde erneut ohne inhaltliche Veränderungen bis zum 31. Dezember 2024 verlängert (vgl. Teil A Nr. 2 der Tarifeinigung).

5.3 Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern

Es wurde eine Verhandlungszusage für diese Ausbildungsberufe zugesagt (siehe hierzu 4.1.1). Bislang sind diese vom Geltungsbereich des TVAöD ausgenommen.

III. Fazit und Ausblick

Tarifeinigungen selbst begründen noch keinerlei Ansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Diese können sich erst aus den im Nachgang noch abzuschließenden (Änderungs-)Tarifverträgen ergeben. Tarifeinigungen sind eher als eine Art „Abrede der Tarifpartner" zu verstehen, die bestehenden Tarifverträge im Sinne der getroffenen Abrede zu ändern. Die Ausarbeitung der (Änderungs-) Tarifvertragstexte im Nachgang zur Tarifeinigung wird als Redaktionsverhandlung bezeichnet.

Auch wenn der Umfang der Tarifeinigung 2023 auf den ersten Blick verhältnismäßig schlank wirkt, wird die Umsetzung der Eckpunkte in förmlichen Tariftext noch eine Menge „handwerklicher" Arbeit nach sich ziehen. Hierbei wird insbesondere zu entscheiden sein, in welchen Fällen von dynamischen Entgeltbestandteilen das Verfahren zur Erhöhung der Tabellenentgelte (siehe Verfahren unter 2.1) und in welchen

Fällen die Erhöhung der dynamischen Zulagen um 11,5 Prozent (siehe unter 2.2) Anwendung findet. Die Laufzeit von 24 Monaten verschafft den Tarifpartnern für die Ausarbeitung und den Abschluss der förmlichen (Änderungs-)Tarifvertragstexte und zur Umsetzung der vereinbarten Verhandlungszusagen genügend Zeit. Die nächste Tarifrunde ist Anfang 2025 zu erwarten.

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

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:

„[1]Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach § 16 (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. [2]Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. [3]Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. [4]Im Übrigen bleibt § 17 TVöD unberührt. [5]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
Schlusserklärung

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[1])

Tabelle TVöD (Bund)

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	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

[1]) Redaktionelle Anlagenbezeichnung. Die hier abgedruckten Entgelttabellen sind kein förmlicher Bestandteil des Einigungspapiers. Sie beruhen auf Informationen der Tarifvertragsparteien und stehen noch unter Vorbehalt der endgültigen Tarifierung nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen.

I

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	Stufe 5
II	6706,68	7378,65	7975,96	8647,92	
I	5362,72	5765,93	6034,73	6258,72	6408,04

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

I

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)

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

	Stufen	**E 4**	**E 5**
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	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
	Stufen	**E 4**	**E 5**
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	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
	Stufen	**E 4**	**E 5**
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	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
	Stufen	**E 4**	**E 5**
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	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
	Stufen	**E 4**	**E 5**
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	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

Entgelttabellen VKA[1])

Entgelttabelle nach Anlage A (VKA) TVöD

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	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

[1]) Redaktionelle Anlagenbezeichnung. Die hier abgedruckten Entgelttabellen sind kein förmlicher Bestandteil des Einigungspapiers. Sie beruhen auf Informationen der Tarifvertragsparteien und stehen noch unter Vorbehalt der endgültigen Tarifierung nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen.

Entgelttabelle nach Anlage C (VKA) TVöD (Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig ab 1. März 2024
(monatlich in Euro)

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

I

Entgelttabelle nach Anlage E (VKA) TVöD (Pflegedienst)

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

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

Entgelttabelle nach Anlage 2 TV-V

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-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					

I

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) [1]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. [2]Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD, TVPöD oder TVA-Wald-Bund fallen, beträgt der Inflationsausgleich 2023 620 Euro. [3]§ 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. [4]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023. [5]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) [1]Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen. [2]Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. [3]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) [1]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. [2]Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD, TVPöD und TVA-Wald-Bund fallen, betragen die monatlichen Sonderzahlungen 110 Euro. [3]§ 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 7 Absatz 3 TV-V gelten entsprechend. [4]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats. [5]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) [1]Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.

(2) [1]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. [2]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. [3]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

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.

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 zeitratierlich 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 ausgezahlt:

- Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 wird mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 ausgezahlt;
- 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 ausgezahlten 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

210 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) 71

215 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V)..... 509

250 Musterverträge und -vorlagen (Bund)..... 563

270 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) 585

II

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

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

Zuletzt geändert durch
Änderungstarifvertrag Nr. 20 vom 14. Juli 2022 und
Tarifeinigung vom 22. April 2023[1])

Tarifvertragstext mit Erläuterungen

Inhaltsverzeichnis

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 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 (Bund) Eingruppierung
§ 13 (Bund) Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15 Tabellenentgelt
§ 16 (Bund) Stufen der Entgelttabelle
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18 (Bund) Leistungsentgelt
§ 18a (VKA) Alternatives Entgeltanreiz-System (hier nicht abgedruckt)

[1]) Wegen der im Zuge der Tarifrunde 2023 vereinbarten Änderungen siehe die unter **150** abgedruckte Tarifeinigung.

II

§ 19 Erschwerniszuschläge
§ 20 (Bund) Jahressonderzahlung
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
Anhang 1: Durchführungsrundschreiben 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: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Krankheit
Anhang 3: Durchführungshinweise zu Urlaub bei Wechsel des Beschäftigungsumfangs
Anhang 4: Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
Anhang 5: Übertragung des Anspruchs in das Folgejahr
§ 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 Elternteilzeitgesetz (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 (hier nicht abgedruckt)
§ 37 Ausschlussfrist
§ 38 Begriffsbestimmungen
§ 38a (Bund) Übergangsvorschriften
§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anlagen
Anlage A
Tabellenentgelt (Bund)

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 auszuüben haben, welche dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V oder des TV-WW/NW zuzuordnen sind,

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. d:

[1]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. [2]§ 1 Abs. 3 bleibt unberührt.

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

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

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

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

Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,

i) Beschäftigte, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden,

k) (weggefallen)

l) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,

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

n) künstlerisches Theaterpersonal, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der nachfolgenden Protokollerklärungen,

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Buchst. n:

1. [1]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. [2]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, Requisiteurinnen/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) [1]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. [2]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 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.

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

II

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

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. 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.

II

(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[1]) bzw. TVÜ-VKA). Die entsprechenden Beschäftigten unterliegen nicht dem TVöD. Diejenigen Beschäftigten, die aus der Vergütungsgruppe I BAT in den TVöD übergeleitet worden sind, unterliegen weiterhin dem TVöD; für sie wurde die Entgeltgruppe 15 Ü geschaffen (siehe § 19 Abs. 2 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA).

[1]) abgedruckt unter **270**

Gemäß § 41 des Besonderen Teils Krankenhäuser 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.[1])

Buchstabe d)

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

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

Buchstabe e)

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

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

---

[1]) abgedruckt unter **215**

II

Buchstabe f)

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

Buchstabe g)

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

Buchstabe h)

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

- Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) sowie die diesen ergänzenden Besonderen Teile Pflege und BBiG vom 13. September 2005[1]).
- Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)[2]). Für nicht unter den Geltungsbereich des TV Prakt fallende Praktikanten ergeben sich Regelungen aus den Praktikanten-Richtlinien des Bundes[3]) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

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.

---

[1]) abgedruckt unter **305**, **312** und **318**

[2]) abgedruckt unter **335**

[3]) abgedruckt unter **370**

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 Änderungstarifvertrag 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.

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).

II

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) [1]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. [2]Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. [3]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 Zeit-

jahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

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

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

II

Geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 der Vorschrift (aktuell „520-Euro-Jobs") sind nicht von der Geltung des TVöD ausgenommen.

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

Buchstabe n)

Nach dieser Vorschrift sind Orchestermusiker und das überwiegend künstlerische Theaterpersonal von der Geltung des TVöD ausgenommen worden. Für diesen Personenkreis existieren spezielle Tarifverträge (z. B. der „Normalvertrag Bühne" oder der „Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern"). Das nicht überwiegend künstlerisch tätige Theaterpersonal unterliegt dem TVöD. Durch den

[1]) abgedruckt unter **270**

8. Änderungstarifvertrag 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.

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 Geltungs-

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

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

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

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 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[1]) zu beachten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbe-

[1]) abgedruckt als **Anhang 1**

dingungen in eine Niederschrift aufzunehmen.[1]) 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).

---

[1]) Arbeitsvertragsmuster und Mustervorlagen für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz abgedruckt unter **250**

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 24. 4. 1988 (GVBl. I S. 103)
- Mecklenburg-Vorpommern: Personalvertretungsgesetz vom 24. 2. 1993 (GVOBl. M-V S. 125)
- Niedersachsen: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 9. 2. 2016 (Nds. GVBl. S. 2)
- Nordrhein-Westfalen: Landespersonalvertretungsgesetz vom 3. 12. 1974 (GV. NRW. S. 1514)
- Rheinland-Pfalz: Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 24. 11. 2000 (GVBl. S. 530)
- Saarland: Saarländisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 2. 3. 1989 (Amtsbl. S. 413)
- Sachsen: Sächsisches Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. 6. 1999 (SächsGVBl. S. 430)
- Sachsen-Anhalt: Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt i. d. F. der Bekanntmachung vom 16. 3. 2004 (GVBl. S. 205)
- Schleswig-Holstein: Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. 12. 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577)
- Thüringen: Thüringer Personalvertretungsgesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 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 Frauenförderungsgesetz vom 31. 3. 1994 (SächsGVBl. S. 684)
- Sachsen-Anhalt: Frauenfördergesetz vom 27. 5. 1997 (GVBl. LSA S. 516)
- Schleswig-Holstein: Gleichstellungsgesetz vom 13. 12. 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)
- Thüringen: Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. 3. 2013 (GVBl. S. 49)

Einheitlicher Arbeitsvertrag (Abs. 2)

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

Wenn der Ausnahmetatbestand aber zu bejahen und somit von **mehreren** Arbeitsverhältnissen auszugehen ist, sind die Arbeitsverhältnisse mit allen Konsequenzen getrennt zu beurteilen und 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 auslösten (§ 8 Abs. 1 TVöD).

Nebenabreden (Abs. 3)

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

Typische Gegenstände einer Nebenabrede sind beispielsweise

- die Vereinbarung, Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht eine bestimmte Zeit fortgesetzt wird,
- die Verkürzung der Probezeit,

– die Genehmigung bestimmter Nebentätigkeiten,
– die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

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[1]) ausdrücklich als Sachgrund genannt.

[1]) abgedruckt als Anhang 1 unter **210** § 30 TVöD

Anhang 1

II

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

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

Zuletzt geändert durch
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

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.

II

(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 aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt 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) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

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

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

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

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

(7) Für die 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 bzw. § 42 des Besonderen Teils Krankenhäuser (Nebentätigkeit) wird hingewiesen.

Zur Ausgestaltung der mobilen Arbeitsformen für den Bereich des Bundes siehe die Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen[1]) und den Digitalisierungstarifvertrag vom 10. Juni 2021.[2])

Schweigepflicht (Abs. 1)

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

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

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

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

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit stellt eine erhebliche Beeinträchtigung für das Arbeitsverhältnis dar und berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung. Dazu hat das BAG im Urteil vom 18. 6. 1970 – 2 AZR 369/69; AP Nr. 82 zu § 1 KSchG – festgestellt, dass der Angestellte des öffentlichen Dienstes keine Kündigung zu befürchten

[1]) abgedruckt unter **660**

[2]) abgedruckt unter **662**

braucht, wenn er von seinem Petitionsrecht (Art. 17 GG) Gebrauch macht und dabei auf gewisse Missstände in seinem Amt aufmerksam macht. Mit seinem Urteil vom 3. 7. 2003 – 2 AZR 235/02; AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung – hat sich das BAG ausführlich mit der Frage auseinander gesetzt, ob ein Arbeitnehmer wegen einer von ihm veranlassten Strafanzeige gegen seinen Vorgesetzten (sog. „whistleblower") verhaltensbedingt gekündigt werden kann. Dies hat das BAG, das das Verfahren zur weiteren Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen hatte, für den Fall bejaht, dass der Arbeitnehmer in einer Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Auch die vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung des zur Anzeige gebrachten Missstandes sei dem Arbeitnehmer in gewissen Fällen zuzumuten.

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

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

Belohnungen/Geschenke (Abs. 2)

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

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

Ein Verstoß gegen das Verbot, Geschenke und dergleichen anzunehmen, stellt einen Grund für eine ordentliche oder – je nach Schwere des Einzelfalles – sogar zur fristlosen Kündigung dar. Der Beschäftigte

macht sich unter Umständen schadensersatzpflichtig und muss die erlangten Vorteile herausgeben.

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

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 fiele 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. Änderungstarifvertrages 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 berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

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

Von einer (ein Verbot rechtfertigenden) Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten wird man davon ausgehen können, wenn die Tätigkeit zu einer zeitlichen oder physischen Überbeanspruchung des Beschäftigten führt. Bei Teilzeitbeschäftigten scheidet eine zeitliche Überbeanspruchung so lange aus, wie Haupt- und Nebenbeschäftigung das Maß der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nicht überschreiten.

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

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

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

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

Ärztliche Untersuchungen (Abs. 4)

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

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

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

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

Personalakten (Abs. 5)

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

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

---

[1]) abgedruckt als **Anhang 1**

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. Änderungstarifvertrages vom 31. März 2008 mit Wirkung vom 1. Juli 2008 angefügt worden.

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

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

des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen wäre, nicht. Fälle leichter Fahrlässigkeit würden nach dieser BAG-Rechtsprechung ohnehin zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

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

Anhang 1

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)

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.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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[1]) wird hingewiesen.

[1]) abgedruckt unter **215**

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

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

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

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

Versetzung, Abordnung (Abs. 1)

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

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

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

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

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

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

Zuweisung (Abs. 2)

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

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

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

Personalgestellung (Abs. 3)

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

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

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

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

für sie jedoch nur in dem Umfang der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.
(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

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

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

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

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

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

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

II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5 Qualifizierung

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

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

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

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

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

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

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

Erläuterungen

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

Auf die abweichenden Sonderregelungen in § 44 des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. § 43 des Besonderen Teils Krankenhäuser 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[1]) 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.

Definition der Qualifizierungsmaßnahmen (Abs. 3)

Satz 1 der Vorschrift enthält eine Aufzählung der unterschiedlichen Arten von Qualifizierungsmaßnahmen, nämlich die Erhaltungsqua-

[1]) abgedruckt unter **662**

lifizierung (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 Gruppengespräches stattfinden.

Kosten/Eigenbeitrag (Abs. 5)

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

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

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

Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit (Abs. 6)

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

Gesetzliche Regelungen (Abs. 7)

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

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten (Abs. 8)

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

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 6:

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

Erläuterungen

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

Die regelmäßige Arbeitszeit war bislang in § 15 BAT geregelt.

Auf die abweichenden Sonderregelungen in nahezu allen Bereichen der Abschnitte VIII (Bund) bzw. VIII (VKA) des § 42 (Saisonaler Ausgleich) des Besonderen Teils Verwaltung[1)] und in den Besonderen Teilen Pflege- und Betreuungseinrichtungen bzw. Krankenhäuser wird hingewiesen.

[1)] abgedruckt unter **215**

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Abs. 1)

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

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

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

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

Im Bereich des 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.

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

(→ § 7 Abs. 1) die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

Als Ruhepause können dabei nur Zeiten der völligen Freistellung von der Arbeit gelten. Zeiten der Ruf- oder Arbeitsbereitschaft sind keine 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[1]) muss die Arbeit durch im Voraus festgelegte Ruhepausen von mindestens 30 (bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden) bzw. 45 Minuten (bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden) unterbrochen werden. Die Ruhepausen dürfen in mehrere Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

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

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

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

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

---

[1]) abgedruckt als **Anhang 1**

Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2)

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

Heiligabend, Silvester, Feiertage (Abs. 3)

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

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

Die gesetzlichen Feiertage ergeben sich aus den folgenden Ländergesetzen:

- 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 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 (GVOBl. M-V S. 145), geändert durch Gesetz vom 7. 7. 2022 (GVOBl. 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[1]) 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 „einvernehmlich" (→ dazu § 38 Abs. 3) zustande kommt, eine Regelung durch landesbezirklichen Tarifvertrag (Kommunen) bzw. Tarifvertrag auf Bundesebene (Bund) vor. Dies gilt aber nur in den Betrieben/Verwaltungen, in denen ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, und ist darauf beschränkt, dass der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

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

[1]) abgedruckt als **Anhang 1**

Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (Abs. 5)

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

Arbeitszeitkorridor (Abs. 6, 8 und 9)

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

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

Rahmenzeit (Abs. 7, 8 und 9)

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

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

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

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

Gleitzeit (Protokollerklärung)

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

Anhang zu § 6 (VKA)

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

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

Für den Bereich des Bundes sind vergleichbare Regelungen im Kraftfahrer-TV[1]) vereinbart worden.

[1]) abgedruckt unter **610**

Anhang 1

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

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

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

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

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