

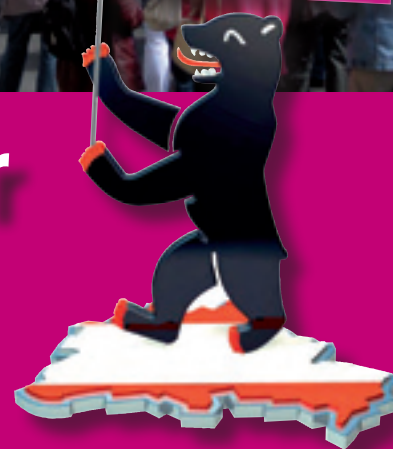


tacheles



TV-L und TVÜ-Länder für das Land Berlin

Text und Erläuterungen



Vorwort	2
Fotogalerie	3
Interview	4
Manteltarifrecht	6
Arbeitszeit	8
Entgeltangleichung	10
Eingruppierung	11
Entgelt / Überleitung	12
Azubis / ATZ	15
Der TV-L Berlin	16
Der TVÜ-Länder Berlin	41
Entgelttabellen	59
Mitgliedsgewerkschaften	63
Impressum	63
Der dbb hilft	64

Redaktionsschluss:
18. November 2010

Bildnachweis:
dbb

dbb tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00
Telefax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de
www.tarifunion.dbb.de

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Sie halten ein tacheles spezial mit Text und erstem Kommentar zum Angleichungs-TV Berlin in der Hand. Hinter diesem sperrigen und nüchternen Namen verbirgt sich jedoch zweierlei. Zweierlei Erfreuliches.

1. Dieser Tarifvertrag stellt sicher, dass die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin mittelfristig nicht mehr hinter der Einkommensentwicklung ihrer Kolleginnen und Kollegen in den übrigen Bundesländern herhinken.
2. Der vorliegende Angleichungs-TV Berlin enthält neben den konkreten materiellen Inhalten auch die Rückfahrkarte für das Land Berlin zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Bis spätestens zum 31. Dezember 2011 wird diese Rückkehr vollzogen sein.

Das ist weit mehr als eine Formalie. Das ist eine nachdrückliche Stärkung der Idee des Flächentarifs und für die Kolleginnen und Kollegen in Berlin bedeutet es, dass sie ihre Tarifforderungen zukünftig wieder in der Solidarität mit den übrigen Beschäftigten im Länderbereich ausverhandeln und notfalls durchkämpfen können. Dann bildet nur noch Hessen eine – einsame – Insel im großen Tarifmeer des Flächentarifs. Aber ich bin zuversichtlich, dass das Berliner Signal auch in Wiesbaden aufgenommen wird.

Der Weg des Landes Berlin zu einem modernen Tarifrecht und einer Rückkehr in die TdL war lang und holprig. Ein Selbstläufer war dieser Angleichungs-TV Berlin beileibe nicht. Lange Zeit hat das Land zu jedem konstruktiven Vorschlag mit Blick auf die Finanzsituation des Landes „Nein“ gesagt. In dieser Situation haben die Gewerkschaften in Berlin statt mit der Brechstange mit viel Geduld, gut gesetzten Nadelstichen und unentwegter Verhandlungsbereitschaft dafür gesorgt, dass die Verhandlungen nicht scheitern. Die dbb tarifunion hat in enger Abstimmung mit dem Berliner Landesbund des dbb einen wichtigen Beitrag zum Gelingen geleistet. Neben den oben erwähnten materiellen Ergebnissen der Verhandlungen ist auch die gute Zusammenarbeit zwischen dbb tarifunion und dem dbb Landesbund Berlin ein gutes und wegweisendes Ergebnis der Verhandlungen. Wie schon in Hessen sind wir nun auch in Berlin gemeinsam mit dem Landesbund aufgetreten, haben in der Verhandlungskommission und bei Aktionen und Warnstreiks intensiv zusammengearbeitet. Die intensivierten Kommunikationsstränge und die gestiegene Aktionsbereitschaft in Berlin nehmen wir mit in die ab 2012 geltende neue Tarifsituation, wenn Berlin wieder Teil der TdL sein wird.

Zum Schluss noch ein Wort zum Heft selbst. Wir legen Ihnen die durchgeschriebene Fassung des Tariftextes vor und bieten zugleich einen Erstkommentar des Ergebnisses. Ziel ist es, Interessierten und Mandatsträgern Rüstzeug an die Hand zu geben, um die vielen großen und kleinen Fragen, die sich naturgemäß vor allem am Anfang, also gleich nach der Einführung eines neuen Tarifwerkes ergeben, beantworten zu können. Wir haben dieses Heft in hoher Auflage gedruckt und hoffen auf großflächige Verbreitung. Mit dieser zügigen Basisinformation für unsere Berliner Kolleginnen und Kollegen werben wir zunächst für das neue Tarifwerk, wir werben aber auch für uns – den dbb und seine engagierten Fachgewerkschaften in Berlin.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Stöhr
1. Vorsitzender dbb tarifunion



Willi Russ und Joachim Jetschmann zum Tarifergebnis in Berlin

„Der tarifpolitische Ausnahmestand hat ein Ende!“



der tarifpolitische Ausnahmestand im Land ein Ende haben wird, ein ganz dickes Pfund auf der Habenseite.

tacheles: Kollege Jetschmann, ist die Sicht des Landesbundes auf den vorliegenden Kompromiss eine andere?

Jetschmann: Nein. Schließlich haben wir unter der Verhandlungsführung der dbb tarifunion eine Verhandlungskommission gehabt, die in ihrer Zusammensetzung die Tarifgewichte der Mitgliedsgewerkschaften innerhalb des dbb berlin gut widerspiegelte. Die Kommission und die Landestarifkommission des dbb berlin haben während des ganzen Prozesses Zwischenergebnisse und mögliche Ergebnisse diskutiert und mitgetragen. In diesem Sinne möchte ich die gute und enge Abstimmung zwischen dbb tarifunion und Landesbund Berlin als weiteres gutes Ergebnis auf gewerkschaftspolitischer Ebene bezeichnen.

Wer das Ergebnis materiell bewertet, muss einerseits sehen, dass in Berlin, wie überall im Länderbereich, machtvolle Erzwingungsstreiks kaum mehr möglich sind, egal, ob durch den dbb oder die DGB-Gewerkschaften. Außerdem kann niemand an den finanzpolitischen Realitäten der Länder vorbei verhandeln. Gerade deshalb ist es ein kaum zu überschätzender Erfolg, dass ab 2017 wieder tarifpolitische Normalität in Berlin herrschen wird.

tacheles: Stichwort Streik – sind Sie mit der Aktionsbereitschaft der Berliner Beschäftigten zufrieden?

Russ: Mehr geht immer und gemeinsam mit dem Landesbund werden wir uns auch darum bemühen, unsere Kampfkraft weiter zu stärken. Aber das geht nicht im Hauruck-Verfahren, schon gar nicht im Länderbereich. Vergessen Sie nicht, Aktionen und Streiks finden im Bereich der Steuer, der Polizei und dem

Bereich der Schulen statt. Das sind alles sensible Bereiche und die Arbeit wird mehrheitlich von beamteten Kolleginnen und Kollegen erledigt. Da streikt es sich nicht so leicht.

Jetschmann: Ich will noch ein wenig bei diesem Punkt bleiben. Die Verhandlungen haben vom September 2007 bis zum Oktober 2010 gedauert, also über drei Jahre. Inhaltlich zerfallen sie in zwei Teile. Zwar haben wir von Anfang an gefordert, dass auch in Berlin wieder der Flächentarif gelten soll. Doch hat sich der Senat anfangs nur auf Verhandlungen zu unseren linearen Forderungen eingelassen. Immerhin stand an deren Ende nicht nur eine Einkommenserhöhung, sondern auch die Zusage, über den TV-L zu verhandeln. In diese erste Phase fallen nach erfolgter Urabstimmung einige Aktionen, mit denen wir durchaus Wirkung erzielt haben.

Russ: Joachim hat Recht. Es gibt auch jenseits wochenlanger Streiks bei der Müllabfuhr oder im Nahverkehr die Möglichkeit, Wirkung zu erzielen. Das haben wir schon zuvor in Hessen erprobt. Auch dort hat die Landesregierung lange geglaubt, streiktechnisch unangreifbar zu sein. Deshalb waren Ausdauer und Geschlossenheit unsere wichtigsten Streikwaffen. Sie dürfen nicht vergessen, das Land Berlin ist den Bürgern gegenüber für das Wohl und Wehe im Land verantwortlich, nicht nur kurz vor einer Wahl. Da kann es ganz schön lästig sein, wenn der Öffentliche Dienst über Monate hinweg durch Unregelmäßigkeiten auffällt. Die Bürger sind da sehr sensibel. Wenn zum Beispiel bei der Polizei, in Ordnungsämtern oder der Steuer Warnstreiks stattfinden, wirft das auf den Senat kein gutes Bild. Und dass wir auch in der Lage sind, mit überschaubarem Aufwand für Unruhe zu sorgen, hat unser Streik bei der Berliner Spielbank bewiesen. Das Medien-echo – mittlerweile ein ganz wichtiger Faktor bei der Wirkung von Aktionen – war beeindruckend.

tacheles: Wenn gerade von Geschlossenheit die Rede ist, kann aber das Verhältnis von dbb und DGB-Gewerkschaften während dieser Verhandlungen nicht gemeint sein?!

Jetschmann: Das wäre in der Tat eine beschönigende Darstellung. Leider ist es während der drei Jahre nicht gelungen,

tacheles: Herr Russ, Sie haben als dbb-Verhandlungsführer das vorliegende Paket maßgeblich mitgestaltet – wie fällt Ihre Bewertung aus?

Russ: Da könnte ich es mir jetzt leicht machen und schlicht und einfach antworten: Gut! Aber zu einer Verhandlung, die zur never ending story zu werden drohte, ist natürlich mehr zu sagen.

Uneingeschränkt positiv ist natürlich, dass es uns gelungen ist, das Land Berlin wieder zurück in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu holen. Das ist gut für die Kolleginnen und Kollegen in Berlin, es ist gut für die Idee des Flächentarifs und ich bin sicher, auch der Arbeitgeber in Berlin weiß die Vorteile zu schätzen, wieder Mitglied in der TdL zu sein. Spätestens seitdem der hessische Alleingang gezeigt hat, dass sich Solonummern für den Arbeitgeber nicht rechnen, wird eine solche Mitgliedschaft auch von den Landesregierungen wohl wieder positiver bewertet.

Materiell stellt das Ergebnis einen zäh errungenen Kompromiss dar, mit dem wir sehr zufrieden sind, auch wenn nicht jeder Wunsch erfüllt werden konnte. Perspektivisch ist die Zusage, dass spätestens im Jahr 2017 die TV-L-Tabellen in Berlin vollumfänglich gelten und somit



Joachim Jetschmann, Vorsitzender dbb berlin, und Willi Russ, 2. Vorsitzender dbb tarifunion, im Gespräch

das gewerkschaftliche Potential zusammenzulegen. Das ist doppelt schade, weil die inhaltlichen Positionen größtenteils durchaus kompatibel gewesen wären. Es macht an dieser Stelle keinen Sinn nachzukarten. Unsere Position ist und bleibt: Im Sinne der Beschäftigten macht es Sinn, zusammenzuarbeiten, ohne vorhandene Unterschiede auszublenden. Eine Zusammenarbeit wäre auch ein Beispiel für den Beamtenbereich. In diesem Sinne bleibt unsere Hand auch in Zukunft ausgestreckt. Ich weiß von Willi, dass in Hessen die Zusammenarbeit mit ver.di sehr gut funktioniert hat. Möglich ist das also.

Russ: Zum Thema Geschlossenheit. Hier waren die drei DGB-Gewerkschaften schon untereinander nicht immer einig, so dass die Zusammenarbeit schwierig war. Aber ich möchte jetzt unter dem Stichwort Geschlossenheit auf einen anderen Aspekt hinweisen, der mir sehr gut gefallen hat. Geschlossenheit und Solidarität wurde erfahrbar, als es beim Thema Arbeitszeit darum ging, ob wir damit einverstanden sind, dass ab August 2011 die Beschäftigten im Westteil der Stadt eine halbe Stunde länger und im Ostteil der Stadt eine Stunde weniger arbeiten sollten. Damit ist ein weiterer Ost-West-Unterschied abgebaut; aber um den Preis, dass der größere Teil der Beschäftigten länger und nur der kleinere Teil kürzer arbeitet. Mir hat es hier sehr gefallen, dass dieses Vorgehen in unserer Verhandlungskommission auf einen breiten Konsens gestoßen ist. Es war auch den Kollegen im Westteil völlig klar, dass hier kein Platz für Ichbezogenheit ist und wir im Jahre 2010

in einer seit zwanzig Jahren geeinten Stadt nicht länger mit Arbeitszeiten operieren können, die allein dem geographischen Zufall geschuldet sind. Ich will noch hinzufügen, dass die 39-Stunden-Woche in Berlin noch um 24 Minuten unter dem TdL-Durchschnitt liegt.

Jetschmann: Um es noch einmal ausdrücklich zu sagen: Mit dem nunmehr erreichten Abschluss gibt es im Land Berlin nicht nur im Bereich der Arbeitszeit, sondern grundsätzlich keine Ost-West-Unterschiede mehr. Wir haben für alle noch offenen Fragen die Angleichung vereinbart.

tacheles: Wie ist zu erklären, dass auf dem Weg zu der Einigung, über die wir hier reden, die Verhandlungszeit von August 2009 bis Februar 2010 kürzer war als die Phase der Redaktion von Februar zum Oktober 2010?

Russ: Da hilft eine rein quantitative Betrachtung nicht weiter. Wer unter Redaktionsverhandlungen Termine versteht, bei denen nur noch gemeinschaftlich geschaut wird, ob alle Kommata richtig gesetzt sind, verkennt die Wirklichkeit. In der Einigung vom Februar 2010 haben wir Eckpunkte formuliert. Deren Ausfüllung ist ein schwieriges Geschäft, schließlich geht es um elementare Mitgliederinteressen. Sicherlich war nicht jede der immerhin neun Redaktionsrunden gleich ergiebig, aber hier geht Gründlichkeit eindeutig vor Schnelligkeit. Das Wort „Nachbessern“ klingt ganz hübsch, stellt aber in der Praxis immer ein großes Ärgernis dar.

An dieser Stelle will ich nicht vergessen, dem Kollegen Helmut Overbeck zu danken, der als Stellvertretender Vorsitzender der dbb tarifunion zahlreiche Verhandlungs- und Redaktionstermine wahrgenommen und so einen großen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg geleistet hat.

tacheles: Letzte Frage: Welche Tarifaufgaben stehen in Berlin als nächstes an?

Jetschmann: Das vorliegende Ergebnis ist vorzeigbar, unkompliziert ist es indes nicht. Es gilt also, das Ergebnis in seinen Details in den Verwaltungen und Betrieben vorzustellen. Das vorliegende „tacheles spezial“ ist ein wichtiger Beitrag hierbei.

Außerdem liegt mir aus Sicht des dbb berlin daran, unsere Strukturen im Tarifbereich weiter zu optimieren. Wir haben diese dreijährige Auseinandersetzung gut gemeistert und bewegen uns demnächst wieder in der Phalanx der übrigen Bundesländer. Das entlässt uns aber nicht aus der Aufgabe, unsere Aktionsfähigkeit weiter zu erhöhen. Im Gegenteil: Als Haupt- und Medienstadt wird auf Berlin immer ein besonderer Fokus liegen.

Russ: Das sehe ich genauso wie Joachim. Die Einkommensrunde 2011 mit der TdL wird materiell Auswirkungen auf Berlin haben, allerdings wird Berlin dieses Mal noch nicht aktiv ins Geschehen eingreifen können. Doch danach muss Berlin bei Verhandlungen und Aktionen gegenüber der TdL seinen Beitrag leisten. Darauf sollten wir uns vorbereiten. Ab jetzt! ■

Manteltarifrecht



Der Tarifvertrag zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Angleichungs-TV Land Berlin) ist zum 1. November 2010 in Kraft getreten. Er regelt die Rückkehr des Landes Berlin in den Flächentarifvertrag der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) werden somit im Land Berlin abgelöst. Mit dem Ausschluss aus der TdL im Jahre 1994 wurde im Land Berlin ein Sonderweg beschritten und die Einkommens- und Arbeitsverhältnisse der Berliner Landesbeschäftigten von der Entwicklung der übrigen Länder abgekoppelt. Nunmehr wird auch das Land Berlin schrittweise bis Ende des Jahres 2017 Anschluss an die tarifpolitischen Entwicklungen im TdL-Bereich erhalten. Auch in Berlin ist damit nun tarifvertraglich die bisherige Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgehoben. Der Angleichungs-TV Land Berlin ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich kündbar, jedoch frühestens mit Ablauf des Jahres 2017.

Geltungsbereich, Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit (§§ 1, 2 TV-L)

Auch im TV-L sind in § 1 Abs. 2 wie im alten Manteltarifrecht bestimmte Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich ausgenommen. Dies betrifft beispielsweise die Waldarbeiter, für die

nach wie vor besondere tarifvertragliche Regelungen gelten. Ausgenommen sind auch Personen, die sich in der Ausbildung befinden. Deren Arbeitsverhältnisse werden im TVA-L geregelt. Auch zukünftig ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Ebenso bedürfen Nebenabreden zur Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung. Sie sind gesondert vom Arbeitsvertrag kündbar, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit.

Allgemeine Arbeitsbedingungen (§ 3 TV-L)

Die unter dem Begriff der Allgemeinen Arbeitsbedingungen zusammengefassten Bestimmungen sind zukünftig in § 3 TV-L geregelt. Die Verpflichtung der Ableistung eines Gelöbnisses ist nicht mehr vorgesehen. An dessen Stelle tritt das Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes. Über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, haben die Beschäftigten Verschwiegenheit zu bewahren. Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen von Dritten dürfen nur ausnahmsweise und auch dann nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers angenommen werden. Erhält der Beschäftigte derartige Angebote von Dritten, hat er dies unverzüglich anzuzeigen. Nebentätigkeiten sind vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann sie untersagen oder deren Ausübung mit Auflagen versehen, wenn berechnete Interessen dies erfordern. Für die aus der Nebentätigkeit erzielten Einkünfte kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden. Auch zukünftig wird es bei begründeter Veranlassung möglich sein, den Beschäftigten zur Durchführung einer ärztlichen Untersuchung zur Dienstfähigkeit zu verpflichten. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Äußerungen der Beschäftigten zu für sie ungünstigen Beschwerden oder Behauptungen sind zu den Personalakten zu nehmen. Zum Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber sind die Beschäftigten nur insoweit verpflichtet, als es den für

die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen entspricht.

Versetzung, Abordnung, Zuweisung (§ 4 TV-L)

Soweit betriebliche oder dienstliche Gründe dies erfordern, können Beschäftigte versetzt oder abgeordnet werden. Abordnung ist nach der Definition in den Protokollerklärungen zu § 4 Abs. 1 die vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Demgegenüber ist die Versetzung eine dauerhafte Maßnahme. Zuweisung ist definiert als die vorübergehende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im In- oder Ausland, der nicht den TV-L anwendet. Die Zuweisung erfordert die Zustimmung des Beschäftigten und setzt die Übernahme einer mindestens gleich vergüteten Tätigkeit voraus.

Qualifizierung (§ 5 TV-L)

Der TV-L begründet den Anspruch jedes Beschäftigten auf Durchführung eines regelmäßigen Qualifizierungsgesprächs mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem Gespräch sollen der Bedarf und die Umsetzung der Qualifizierung festgelegt werden. Die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Eine Kostenbeteiligung des Beschäftigten kann individuell ebenso vereinbart werden wie die Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten endet.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 TV-L), Beihilfe (§ 13 TVÜ-L)

Grundsätzlich erhalten die Beschäftigten zukünftig Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von sechs Wochen. Anschließend zahlt der Arbeitgeber einen Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Durchschnittsnettoentgelt der letzten drei Monate und dem Bruttokrankengeld. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr wird der Zuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Beschäftigte, die unter



Verhandlungskommission der dbb tarifunion

die so genannte Alt-71er Regelung nach BAT fallen und Mitglied in der privaten Krankenversicherung sind, erhalten wie bislang Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Kalenderwoche. Nicht privat Versicherte, die unter die Alt-71er Regelung fallen, erhalten den Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrankengeld der Krankenkasse. Hatten Beschäftigte schon bislang einen Anspruch auf Beihilfeleistungen im Krankheitsfall, so besteht dieser Anspruch gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-L fort.

Reise- und Umzugskosten (§ 23 Abs. 4 TV-L)

Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten finden die beim jeweiligen Arbeitgeber für die Beamten geltenden Regelungen entsprechende Anwendung. Bei Dienstreisen gilt gemäß § 6 Abs. 11 nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Dabei wird allerdings mindestens die regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. Überschreiten die nichtanrechenbaren Reisezeiten 15 Stunden pro Monat, werden auf Antrag 25 Prozent dieser Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt beziehungsweise bei gleitender Arbeitszeit entsprechend den bestehenden Regelungen auf die Arbeitszeit angerechnet.

Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Arbeitsbefreiung (§§ 26 ff. TV-L)

Die Höhe des Urlaubsanspruchs ist nach dem Alter des Beschäftigten gestaffelt. Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr beträgt der Anspruch bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und anschließend 30 Arbeitstage. Im Falle einer

Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist der Urlaub in den ersten drei Monaten anzutreten. Ist dies wegen Krankheit oder aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 31. Mai. Für die Gewährung von Zusatzurlaub gelten die für Beamte des jeweiligen Landes maßgeblichen Bestimmungen entsprechend. Bei ständiger Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate besteht Anspruch auf einen zusätzlichen Arbeitstag Zusatzurlaub, bei ständiger Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate. Abweichend von der Regelung in § 15 Abs. 4 TVÜ-L kann im Land Berlin der für das Jahr 2010 nach BAT beziehungsweise BMT-G erarbeitete Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nacharbeit noch in den letzten beiden Monaten des Jahres 2010 gewährt werden. Wenn dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist, können bis zu zwei Zusatzurlaubstage noch bis zum 31. März 2011 angetreten werden, ohne dass diese mit dem nach TV-L erarbeiteten Zusatzurlaub für 2011 zu verrechnen sind. Gemäß § 29 besteht auch zukünftig Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bestimmte festgelegte Anlässe, wie zum Beispiel die eigene Hochzeit oder die Geburt des Kindes. Schließlich kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Anspruch auf Entgelt gewährt werden.

Führung auf Zeit, Führung auf Probe (§§ 31, 32 TV-L)

Der TV-L ermöglicht eine Übertragung von Führungsaufgaben auf Zeit ab der Entgeltgruppe 10, befristet auf vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren. Ab der Entgeltgruppe 13 kann das befristete Arbeitsverhältnis bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren verlängert werden. Eine Führungsposition ist

definiert als eine Tätigkeit mit Weisungsbefugnis ab der Entgeltgruppe 10. Wird einem bereits bei demselben Arbeitgeber Beschäftigten eine Führungsposition auf Zeit übertragen, erhält der Beschäftigte in diesem Zeitraum eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt, das der Führungsposition entspricht. Darüber hinaus wird ein Zuschlag gezahlt. Dieser beträgt 75 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt, das der übertragenen Funktion entspricht und der nächsthöheren Entgeltgruppe. Ebenfalls ab der Entgeltgruppe 10 können Führungsaufgaben auf Probe übertragen werden. Im Unterschied zur Führung auf Zeit ist das Arbeitsverhältnis hier von vornherein auf Dauer angelegt. Die Probezeit beträgt maximal zwei Jahre, wobei innerhalb dieser Gesamtdauer eine zweimalige Verlängerung möglich ist. Auch bei der Führung auf Probe erhält der Beschäftigte eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe, die der übertragenen Führungsposition entspricht. Im Unterschied zur Führung auf Zeit wird ein darüber hinausgehender Zuschlag nicht gezahlt.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 34 TV-L)

Die bisherigen Fristen für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind unverändert in den TV-L übernommen worden. Ebenfalls unverändert geblieben sind die Regelungen zur so genannten Unkündbarkeit. Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden. Dies gilt ab dem 1. August 2011 auch für die Berliner Beschäftigten des Tarifgebietes Ost.

Zeugnis (§ 35 TV-L)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein Endzeugnis, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss. Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Beschäftigte ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen. Liegt ein triftiger Grund vor, besteht Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Sämtliche Zeugnisse sind schriftlich zu fassen und unverzüglich zu erstellen. ■

Arbeitszeit



Die Arbeitszeitbestimmungen sind im zweiten Abschnitt des TV-L in den §§ 6 bis 11 geregelt. Im Angleichungs-TV Land Berlin sind vor allem in § 6 und § 63 Regelungen des Landes Berlin zur Arbeitszeit enthalten.

Regelmäßige Arbeitszeit

Vom 1. November 2010 bis einschließlich 31. Juli 2011 beträgt die Wochenarbeitszeit im Westteil Berlins 38,5 Stunden und im Ostteil 40 Stunden. Ab dem 1. August 2011 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden sowohl im Ost- als auch im Westteil Berlins. Von dem Zeitpunkt, zu dem der Entgeltbemessungssatz auf 100 Prozent des Niveaus der anderen Bundesländer angehoben wird, gilt im Land Berlin die wöchentliche Arbeitszeit, die dem Durchschnitt der Wochenarbeitszeiten der westlichen Bundesländer entspricht. Das sind momentan 39 Stunden und 24 Minuten. Hiervon gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen. Die Arbeitszeit beträgt 38,5 Wochenstunden für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder ständig Schichtarbeit leisten, Beschäftigte in Straßenmeistereien und Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten sowie Theatern (mit Ausnahme des künstlerischen Personals und der Beschäftigten in der Verwaltung), Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und heilpädagogischen Einrichtungen.

Für Beschäftigte der Polizei im Objektschutz und der Gefangenenbewachung kann eine abweichende tarifvertragliche Regelung vereinbart werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Der TV-L sieht eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten vor. Dadurch kann zum einen den Anforderungen des Kunden an den Öffentlichen Dienst als Dienstleister, zum anderen den Anforderungen des Arbeitgebers an eine flexible Dienstplanbeziehungsweise Arbeitszeitgestaltung und nicht zuletzt den Ansprüchen der Beschäftigten an eine erhöhte Arbeitszeit-souveränität Rechnung getragen werden. Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung können nun wöchentliche Arbeitszeitkorridore von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ebenfalls durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung können in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr tägliche Rahmenzeiten von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind ebenfalls innerhalb eines Jahres auszugleichen. Für die innerhalb des Arbeitszeitkorridors oder -rahmens geleisteten Stunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, fallen keine Überstundenzuschläge an. Arbeitszeitkorridor oder Rahmenarbeitszeit können nur alternativ und nicht nebeneinander vereinbart werden. Angeordnete Mehrarbeit, die über einen vereinbarten Rahmen oder Korridor hinausgeht, ist auch zukünftig als Überstunde zuschlagspflichtig. Sind weder Arbeitszeitkorridor noch Rahmenarbeitszeit auf betrieblicher oder dienstlicher Ebene vereinbart, fallen Überstunden dann an, wenn sie angeordnet wurden und über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Der Zeitraum, in dem diese Stunden ausgeglichen werden können, ohne dass eine Überstunde entsteht, wurde gegenüber dem bisherigen Recht verlängert. Zukünftig ist hierfür ein Zeitraum bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche vorgesehen.

Bei Wechselschicht- und / oder Schichtarbeit ist die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors oder eines -rahmens nicht möglich. Hier fallen dann Überstunden an, wenn sie angeordnet sind und über die im Schichtplan festgelegten täglichen

Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, hinausgehen und nicht im Schichtplanturnus ausgeglichen werden.

Bei Inkrafttreten bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Durch Dienst- / Betriebsvereinbarungen kann zukünftig ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenarbeitszeit vereinbart wird, ist zwingend ein Arbeitszeitkonto einzurichten. Darüber hinaus legt der TV-L Mindestbedingungen fest, die in der Dienst- / Betriebsvereinbarung bezüglich eines Arbeitszeitkontos zu beachten sind. Danach muss in der Dienst- / Betriebsvereinbarung die höchstmögliche Zeitschuld von bis zu 40 Stunden und das höchstzulässige Zeitguthaben von bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden enthalten sein. Außerdem sind Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder den Abbau von Zeitschulden, das Abbuchen an so genannten Brückentagen sowie die Folgen eines kurzfristigen Widerrufs eines Freizeitausgleichs zu regeln.

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

In § 8 TV-L wird der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit zusammengefasst. Hierzu zählen insbesondere Zeitzuschläge für Überstunden, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit, aber auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie Wechselschicht- und Schichtarbeit. Für die auf Anordnung geleisteten Überstunden erhalten die Beschäftigten Zeitzuschläge. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent, in den Entgeltgruppen 9 bis 15 in Höhe von 15 Prozent des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung,



also die Überstunde an sich, richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Für Nachtarbeit wird ein Zeitzuschlag von 20 Prozent pro Stunde zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr gezahlt. Für die Arbeit an Samstagen zwischen 13.00 Uhr und 21.00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 20 Prozent pro Stunde, für Sonntagsarbeit 25 Prozent und für die Arbeit an Feiertagen 35 Prozent pro Stunde. Für die Arbeit am 24. und 31. Dezember erhalten die Beschäftigten zwischen 6.00 Uhr und 24.00 Uhr einen Zeitzuschlag von 35 Prozent pro Stunde. Auch diese Zuschläge berechnen sich auf der Grundlage des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Wechselschichtzulage beträgt 105 Euro monatlich, bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit 0,63 Euro pro Stunde. Die Schichtzulage beträgt 40 Euro monatlich, bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro pro Stunde. Für ehemalige Arbeiter, die aus dem BMT-G/BMT-G-O in den TV-L übergeleitet werden, verbleibt es bei den Wechselschicht- und Schichtzuschlägen nach den Bezirkstarifverträgen im Land Berlin.

Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Montag bis Freitag beträgt diese Pauschale das Zweifache, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts. Die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes einschließlich der Wegezeiten wird jeweils auf die angefallenen vollen Stunden gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden vergütet. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort (zum Beispiel in Form einer telefonischen Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 Minuten gerundet. Des Weiteren kann statt der Bezahlung der oben genannte Betrag 1:1 in Zeit umgewandelt (faktoriert) und auf ein Arbeitszeitkonto gebucht werden. Die Pauschale gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Diese liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts gezahlt. Bereitschaftsdienstent-



gelte werden durch einen gesonderten Tarifvertrag geregelt. Solange noch keine diesbezüglichen Regelungen abgeschlossen wurden, gelten die bis zum 31. Oktober 2010 geltenden Bestimmungen fort.

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeiten

Bereitschaftsdienst leistet, wer sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft leistet derjenige, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Rufbereitschaft ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber zum Beispiel mit einem Funktelefon ausgestattet wurde.

Eine Arbeitsbereitschaft, wie sie bislang zum Beispiel in § 16 Absatz 2 BAT zu finden war, sieht der TV-L nicht mehr vor. Arbeitsbereitschaft, in der der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit nur zeitweilig zur Arbeit herangezogen wurde, fand insbesondere im Bereich der Hausmeister- und Pförtner Tätigkeiten Anwendung. Im TV-L wird der Begriff ersetzt durch das Instrument der Bereitschaftszeiten. Danach sind Bereitschaftszeiten die Zeiten, in denen sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz oder einer vom Arbeitgeber zu bestimmenden Stelle zur Verfügung halten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen, und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwie-

gen. Daraus folgt, dass die (eigentliche) Arbeitsleistung immer unter 50 Prozent der Bereitschaftszeit liegen muss. Diese Bereitschaftszeiten werden faktoriert und zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Insgesamt darf zum einen die Summe aus der faktorierten Bereitschaftszeit und der Vollarbeitszeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Zum anderen darf die Summe aus Vollarbeitszeit und nicht faktorierten Bereitschaftszeiten 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Für die Schulhausmeister im Land Berlin verbleibt es bei der bereits tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Zeitguthaben nach dem Anwendungs-TV

In § 63 Angleichungs-TV findet sich eine Übergangsregelung zu den Zeitguthaben, die die Beschäftigten noch in der Geltungszeit des Anwendungs-TV erarbeitet haben. Diese alten Zeitguthaben werden in einem gesonderten Arbeitszeitkonto geführt, das nicht mit einem eventuell neu eingeführten Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L vermischt werden darf. Die Regelungen zum Abbau der Zeitguthaben aus dem Anwendungs-TV gelten weiter. Dies gilt auch für die Beantragung und die Gewährung von Ausgleichstagen nach dem Anwendungs-TV. Eine Verbesserung gibt es bei dem pädagogischen Personal in Kindertagesstätten sowie vergleichbaren Einrichtungen. Soweit dort aus dienstlichen Gründen ein individueller Ausgleich in einem Kalenderjahr nicht vollständig möglich ist, sind pro Kalenderjahr mindestens zehn (früher acht) freie Tage zu gewähren. ■

Entgeltangleichung



Die Beschäftigten des Landes Berlin erhalten zum Zeitpunkt der Überleitung in den TV-L Vergütung beziehungsweise Lohn nach den BAT- / BMT-G-Tabellen, wie sie in den restlichen Bundesländern ebenfalls vor Überleitung in den TV-L gegolten haben, also in den Jahren 2005 / 2006. Die Berliner Tabellen sind jedoch um 65 Euro pro Monat erhöht gewesen. Zwischenzeitliche lineare Steigerungen der TV-L-Tabellen sind im Land Berlin nicht nachgezeichnet worden. Der Angleichungs-TV regelt, wie dieser Rückstand aufgeholt werden soll. Spätestens zum 31. Dezember 2017 erhalten auch die Berliner Beschäftigten 100 Prozent des Entgelts, das dann in den anderen Bundesländern gezahlt wird.

Angleichungsschritte und Entgelterhöhungen

Bemessungssatz von 97 Prozent ab 1. August 2011

Bis zum 31. Juli 2011 gelten in Berlin die Entgelttabellen, die im TV-L zu dessen Einführung im Jahr 2006 gegolten haben. Diese Entgelttabellen werden gemäß § 8 Angleichungs-TV um 65 Euro erhöht. Zum 1. August 2011 werden die Entgelte der Berliner Beschäftigten auf 97 Prozent der Beträge angehoben, die im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) am 31. Oktober 2010 gegolten haben. Ab dem 1. Oktober 2011 erhalten die Beschäftigten dann 97 Prozent der Beträge, die die TV-L-Entgelttabellen zum 30. September 2011 ausweisen. Sollten die TV-L-Tabellen in der Zeit vom 1. Oktober 2011 bis 31. Dezember 2011 erneut angeho-

ben werden, erhalten die Beschäftigten 97 Prozent der dann jeweils geltenden Beträge.

Allgemeine Entgelterhöhungen der Jahre 2012, 2013 und 2014

Allgemeine Entgelterhöhungen im Länderbereich, die dort im Jahr 2012 wirksam werden, werden im Land Berlin mit einer zeitlichen Verzögerung von sechs Monaten übernommen, Entgelterhöhungen des Jahres 2013 mit einer Verzögerung von drei Monaten. Ab dem Jahr 2014 werden allgemeine Entgeltanpassungen in der TV-L-Tabelle zeitgleich übernommen. Sofern eine im Länderbereich für das Jahr 2012 vereinbarte allgemeine Entgelterhöhung durch die verzögerte Geltung im Land Berlin später wirksam wird als eine allgemeine Entgelterhöhung im Jahr 2013, werden beide Entgelterhöhungen im Land Berlin zu dem Zeitpunkt wirksam, der für die Übernahme der Entgelterhöhung im Land Berlin im Jahr 2013 gilt.

Erhöhungen des Bemessungssatzes in den Jahren 2013, 2014 und 2015

Allgemeine Entgelterhöhungen im Länderbereich, die dort in den Jahren 2013, 2014 und 2015 wirksam werden, erhöhen den ursprünglichen Bemessungssatz von 97 Prozent zum Zeitpunkt ihrer Übernahme um mindestens 0,5 Prozent (Angleichungssatz). Sind in einem dieser Jahre mehrere allgemeine Entgelterhöhungen im Land Berlin zu übernehmen, wird der Bemessungssatz bei der Übernahme der ersten allgemeinen Entgeltanpassung angehoben. Wird für eines oder mehrere der Jahre 2013, 2014 oder 2015 im Länderbereich die erste allgemeine Entgelterhöhung nach dem 1. August wirksam, wird

der Bemessungssatz am 1. August des jeweiligen Jahres um 0,5 Prozent erhöht. Sollte die allgemeine Entgeltanpassung im Länderbereich in den Jahren 2013, 2014 oder 2015 pro Jahr jeweils insgesamt weniger als 1,5 Prozent betragen, erhöht sich der Angleichungssatz von 0,5 Prozent auf die Differenz zwischen dem Prozentsatz der allgemeinen Entgelterhöhung im Länderbereich für das betreffende Jahr und zwei Prozent. Sollte zum Beispiel im Jahr 2012 die allgemeine Entgelterhöhung im Länderbereich zum 1. April 2012 insgesamt 1,2 Prozent betragen, so ergibt sich ein Angleichungssatz von 0,8 Prozent, da nur so insgesamt zwei Prozent erreicht werden. Werden die Entgelttabellen im Länderbereich auch oder nur um feste Sockelbeträge angehoben und nicht durch eine lineare Steigerung, so wird für die Berechnung des Angleichungssatzes der Sockelbetrag für die Entgeltgruppe 9 Stufe 5 TV-L in eine lineare Steigerung umgerechnet. Entgeltgruppe 9 Stufe 5 TV-L wurde ausgewählt, weil in dieser Entgeltgruppe die Mehrheit der Berliner Beschäftigten eingruppiert ist (ehemals Vergütungsgruppe Vc mit Aufstieg nach Vb BAT). Wird für eines oder mehrere der Jahre 2013, 2014 oder 2015 im Länderbereich keine allgemeine Entgeltanpassung vereinbart, wird der Bemessungssatz am 1. August des jeweiligen Jahres um zwei Prozentpunkte erhöht. Insgesamt darf es durch keine Erhöhung des Bemessungssatzes oder Angleichungssatzes dazu kommen, dass die Beschäftigten des Landes Berlin mehr als 100 Prozent der Entgelte der Beschäftigten der anderen Bundesländer erhalten. ■



Eingruppierung



Der Angleichungs-TV Land Berlin wird ohne eine neue Entgeltordnung, die die bisherige Vergütungsordnung ersetzen soll, in Kraft gesetzt. Auch für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gibt es noch keine Entgeltordnung. In den bisher unbesetzten §§ 12 und 13 TV-L sollen später Regelungen zur Eingruppierung enthalten sein. Aktuell laufen die Verhandlungen hierzu. Bis zum Inkrafttreten einer Entgeltordnung erfolgt in Berlin die Eingruppierung nach der Vergütungsordnung des BAT beziehungsweise dem Lohngruppenverzeichnis des BMT-G. Abgesehen von Beschäftigten der Entgeltgruppe 1 werden neu eingestellte Beschäftigte und neue Eingruppierungs- und Umgruppierungsvorgänge vorläufig mit Hilfe der dem TVÜ-L anliegenden Zuordnungstabelle einer Entgeltgruppe des TV-L zugeordnet.

Wertebenen

Auch wenn es noch keine neue Entgeltordnung gibt, so sind zumindest die grundsätzlichen Wertebenen vorgezeichnet. Innerhalb der 15 Entgeltgruppen soll es vier Wertebenen geben, beginnend mit der Entgeltgruppe 1 für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten. In Entgeltgruppe 5 sollen künftig Beschäftigte eingruppiert sein mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren voraussetzen. Die dritte Wertebene soll bei der Entgeltgruppe 9 (Fachhochschulabschluss / Bachelor mit

entsprechenden Tätigkeiten) beginnen, die vierte und letzte Wertebene bei der Entgeltgruppe 13 („wissenschaftlicher“ Hochschulabschluss / Master mit entsprechenden Tätigkeiten). Um einem transparenten, tätigkeitsbezogenen System gerecht zu werden, fordert die dbb tarifunion für alle Wertebenen eine so genannte Durchlässigkeit. Beschäftigte, die über die jeweils geforderte Ausbildung nicht verfügen, aber aufgrund entsprechender Fähigkeiten die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben („Sonstige“), sollen denjenigen mit der jeweiligen Ausbildung gleichgestellt werden. Hierzu soll der „Sonstige“ nicht wie bisher über die gesamte Breite an Verwendungsfähigkeit verfügen wie der Beschäftigte mit formalem Abschluss. Vielmehr sollen nach der Forderung der dbb tarifunion sich in der zukünftigen Entgeltordnung die Fähigkeiten des „Sonstigen“ nur auf den Teil beziehen, der für die konkrete Tätigkeit erforderlich ist.

Entgeltgruppe 1 bereits vereinbart

Besonders zu beachten ist, dass Neueinstellungen in die neugeschaffene Entgeltgruppe 1 bereits seit Inkrafttreten des TV-L erfolgen. Die Entgeltgruppe 1 wurde geschaffen, um weitere Ausgründungen im Bereich der einfachsten Tätigkeiten zu vermeiden und dort bereits erfolgte Ausgründungen wieder in den Öffentlichen Dienst zu integrieren. Es wurde also ein neuer Niedrigentgeltsektor geschaffen für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, wie zum Beispiel Essens- und Getränkeausgeber, Garderobepersonal, Spüler, Gemüseputzer und Beschäftigte mit sonstigen Tätigkeiten, die keiner besondere Anlernung bedürfen.



Tarifautomatik bleibt erhalten

Absehbar ist, dass auch in der neuen Entgeltordnung das Prinzip der Tarifautomatik erhalten bleibt. Danach bedarf es zur richtigen Eingruppierung keines Eingruppierungsakts des Arbeitgebers. Vielmehr sind die Beschäftigten eingruppiert und werden nicht vom Arbeitgeber eingruppiert. Aufgrund der Regelungen des TVÜ-L gilt die in § 22 Abs. 2 BAT verankerte Tarifautomatik weiter. Die Tarifautomatik wird ein wesentlicher Baustein der Entgeltordnung des TV-L sein. Sie hat sich im Laufe der Jahrzehnte bewährt und erleichtert den Beschäftigten die Durchsetzung von Ansprüchen.

Aktueller Stand

Grundlage der Verhandlungen zur Entgeltordnung mit der TdL ist die Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 1. März 2009. Etwa 17.000 Eingruppierungsmerkmale und über 5.000 Entscheidungen allein des Bundesarbeitsgerichts machen die Verhandlungen nicht einfach. Daher soll der Weg zu einer neuen Entgeltordnung in zwei Schritten vollzogen werden: 1. Schritt: Bereinigung der bisherigen Eingruppierungsmerkmale und Integration dieser Merkmale in die Entgeltgruppen des TV-L. Inkraftsetzen dieser bereinigten Entgeltordnung. 2. Schritt: Verhandlungen über ein neues Eingruppierungsmodell und Erprobung eines so gesondert vereinbarten Modells. Die Verhandlungen befinden sich derzeit innerhalb des ersten Schritts. ■

Entgelt / Überleitung



Die Entgeltregelungen nach den Maßgaben des Angleichungs-TV Land Berlin legen das für die übrigen Bundesländer (ohne Hessen) nach dem TV-L und dem TVÜ-Länder seit 2006 geltende Tarifrecht schrittweise auch auf die Berliner Landesbeschäftigten um. Im ersten Schritt ab November 2010 gilt die ursprüngliche Länder-Entgelttabelle zum TV-L vom November 2006, allerdings mit um 65 Euro erhöhten Monatsbeträgen (siehe Tabelle Land Berlin auf Seite 59, gültig vom 1. November 2010 bis 31. Juli 2011). Im zweiten Schritt ab August 2011 gilt die Länder-Entgelttabelle zum TV-L vom März 2010, jedoch zunächst noch auf Basis von 97 Prozent (siehe Tabelle Land Berlin auf Seite 61, gültig vom 1. August bis 30. September 2011). Ab Oktober 2011 sind die dynamischen Entgelte automatisch an die zwischenzeitliche Tarifentwicklung für den übrigen Länderbereich angekoppelt. Damit kommt für die ab Oktober 2011 gültige Entgelttabelle gleichfalls der Abschluss der Einkommensrunde 2011 mit der Ländergemeinschaft zum Tragen – zunächst ebenfalls auf der Basis von 97 Prozent. Spätestens mit dem Dezember 2017 wird die volle Angleichung der monatlichen Tabellenentgelte und weiterer dynamischer Entgeltbeträge an den übrigen Länderbereich vollzogen sein. Bereits ab November 2010 entfällt die bisherige Unterscheidung in Angestellte und Arbeiter ebenso wie tätigkeits- und leistungsfremde Gesichtspunkte der bisherigen tariflichen Bewertung. Das Senioritätsprinzip und die Anknüpfung an den Familienstand haben auf die Bezahlung keine Auswirkungen mehr. Im neuen Ber-

liner Tarifrecht gibt es auch keine neuen Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege mehr. Für Neueingestellte gilt damit allein die neue Tabellenstruktur. Für die vorhandenen Beschäftigten sichern umfangreiche Besitzstands- und Ausgleichsregelungen das bisherige Einkommen und, über den Stichtag 1. November 2010 hinaus, in gewissem Umfang auch noch die im bisherigen Tarifrecht angelegten Erwerbssansichten. Der Übergang vorhandener Beschäftigter in den Rechtskreis des TV-L wird durch Anwendung des Überleitungstarifvertrages TVÜ-Länder geregelt. Der TVÜ-Länder enthält die Zuordnung der Lohn- und Vergütungsgruppen zu den neuen Entgeltgruppen unter Berücksichtigung bereits vollzogener sowie noch ausstehender Aufstiege alten Rechts. Außerdem sind Regelungen zur betragsmäßigen, also verlustlosen Überleitung in die neue Tabellenstruktur vorgesehen. Die Entgelttabelle für das Land Berlin gilt unmittelbar ab Inkrafttreten zunächst nur für Neueingestellte. Vorhandene Beschäftigte werden regelmäßig erst nach Ablauf von zwei Jahren in einer so genannten individuellen Zwischenstufe ab November 2012 endgültig in die neue Tabellenstruktur eingestuft. Übergeleitete Beschäftigte in einer dynamischen so genannten individuellen Endstufe bleiben oberhalb der jeweils höchsten Tabellenbeträge ihrer Entgeltgruppe und nehmen mit ihrem Entgelt an den allgemeinen Entgeltanhebungen teil.

Grundstruktur der einheitlichen Tabelle und der künftigen Entgeltordnung

Die Entgelttabelle besteht aus 15 Entgeltgruppen mit in der Regel jeweils sechs Stufen. Die 15 Entgeltgruppen fassen alle bisherigen Vergütungsgruppen mit Ausnahme der Vergütungsgruppe I BAT und alle bisherigen Lohngruppen zusammen. Im vertikalen Aufbau ist die Tabelle anhand formaler Berufs- und Bildungsabschlüsse sowie den übertragenen Tätigkeiten nach Qualifikationsebenen jeweils ab den Entgeltgruppen 5, 9 und 13 strukturiert.

Der horizontale Aufbau der Tabelle gliedert die bisherigen Stufen der Vergü-

tungstabellen und der Monatslohntabelle in fünf Stufen in den Entgeltgruppen 1 sowie 9 bis 15 beziehungsweise in sechs Stufen in den übrigen Entgeltgruppen. Den einzelnen Stufen liegen ansteigende Verweildauern von einem Jahr in Stufe 1 bis fünf Jahre in Stufe 5 zugrunde, in Entgeltgruppe 1 sind es jeweils vier Jahre. Die Stufen 1 und 2 stellen Grundstufen dar, während ab der Stufe 3 Entwicklungsstufen angebracht sind. Ab dieser Stufe hat die individuelle Leistung neben der Verweildauer direkten Einfluss auf das frühere oder spätere Erreichen der nächsthöheren Stufe. Der Aufstieg in die Stufen 4, 5 und 6 kann somit bei erheblich über dem Durchschnitt liegender Leistung verkürzt, bei unterdurchschnittlicher Leistung aber auch verlängert werden.

Der Leistungsgedanke ist in der neuen Tabellenstruktur auch noch an anderer Stelle verankert. Ein Berufsanfänger ohne einschlägige Berufserfahrung startet in der Stufe 1. Nach insgesamt 10 Jahren beziehungsweise 15 Jahren wird die Bezahlung aus der Endstufe 5 beziehungsweise 6 erreicht. Besser gestellt wird, wer bei Neueinstellung so genannte förderliche Zeiten vorweisen kann. Je nach Einzelfall können oder werden diese Zeiten angerechnet. Das Tarifrecht verfolgt dabei das Ziel, attraktive Entgeltbedingungen für jüngere Beschäftigte zu schaffen. So werden nach der Startphase die Anfangsgehälter der Entgelttabelle gegenüber den bisherigen Anfangswerten angehoben.

Flexible Entgeltregelungen der Tabelle

Neben den leistungsorientierten Stufenaufstiegen verfügt die Tabelle mit einer Ausgestaltungsmöglichkeit der Entgeltgruppen 1 bis 4 über ein weiteres flexibles Element. Diese Entgeltgruppen spiegeln Tätigkeiten von un- beziehungsweise angelerntem Personal in den von Wettbewerb und Outsourcing besonders betroffenen Bereichen des Öffentlichen Dienstes wie beispielsweise der Reinigung und Pflege von Außenanlagen. Um die Konkurrenzfähigkeit der öffentlichen Arbeitgeber in diesen Bereichen zu erhalten, kann für die Entgeltgruppen 1 bis 4 eine Fixierung nach Maßgabe eines ge-

sondert zu vereinbarenden Tarifvertrags erfolgen. Die Untergrenze bildet dabei die Stufe 1 der Entgeltgruppe 1.

Überleitungsregelungen nach dem TVÜ-Länder

Mit den Überleitungsregelungen für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits vorhandenen Beschäftigten sind im Wesentlichen zwei verschiedene Ziele umgesetzt worden: Zum einen ist sichergestellt, dass jeder Beschäftigte einer neuen Entgeltgruppe zugeordnet ist. Die Zuordnung stellt den ersten Schritt der Überleitung dar. Die bisherigen Lohn- und Vergütungsgruppen sind den neuen Entgeltgruppen 2 bis 15Ü zugeordnet. Eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 1 erfolgt für die Bestandsbeschäftigten nicht. Zum anderen werden die Angestellten und Arbeiter aus dem Geltungsbereich der bisherigen Manteltarifverträge unter Beachtung des Grundsatzes, dass nach der Überleitung in den Rechtskreis des TV-L niemand weniger Entgelt erhalten soll, in die neue Entgelttabelle betragsmäßig überführt. Damit ist das auf Grundlage der im Monat Oktober 2010 erhaltenen Bezüge gebildete Vergleichsentgelt der zweite Schritt der Überleitung.

Mit dem Vergleichsentgelt erfolgt eine betragsmäßige Überleitung, so dass kein Beschäftigter zum Stichtag Einbußen beim Entgelt erleidet. In das Vergleichsentgelt für Angestellte fließen die Grundvergütung aus der im Oktober 2010 erreichten Lebensaltersstufe, die Allgemeine Zulage und der Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 ein. Ist auch der Ehe- oder Lebenspartner ortszuschlagsberechtigt und übergeleitet, wird wie bisher neben der Ortszuschlagsstufe 1 die jeweils individuell zustehende Differenz zur Stufe 2 zugrunde gelegt. Ist die andere Person dagegen am 1. November 2010 weiterhin orts- beziehungsweise familienzuschlagsberechtigigt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, wird beim Vergleichsentgelt nur die Ortszuschlagsstufe 1 berücksichtigt. In diesem Fall erhöht sich das Vergleichsentgelt aber um den Anteil des Unterschiedsbetrags der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person wegen Teilzeit nicht mehr erhält. Im Oktober 2010 zustehende Funktionszulagen für Techniker, Meister und Programmierer werden bis zur Vereinbarung der neuen Entgeltordnung zum TV-L durch eine Besitzstandsregelung gesichert.

Der im Vergleichsentgelt abgebildete Betrag muss wenigstens der (Grundentgelt-) Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe entsprechen. Das Vergleichsentgelt ist für die Bezahlung bis Oktober 2012 weiter maßgeblich. Dies ist die so genannte individuelle Zwischenstufe. Zum 1. November 2012 erfolgt ein Aufrücken in die reguläre, betragsmäßig nächsthöhere Stufe der Entgelttabelle. Soweit das Vergleichsentgelt den Betrag der Endstufe der neuen Entgeltgruppe übersteigt, wird dies die individuelle Endstufe. Sie nimmt ebenso an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Entsprechendes gilt auch für die Einstufung der Arbeiter in die Entgelttabelle. Das Vergleichsentgelt für Arbeiter richtet sich nach dem Monatstabellenlohn im Monat Oktober 2010. Bei Arbeitern ist jedoch eine Günstigerberechnung durchzuführen. Dazu wird unterstellt, die neue Entgelttabelle hätte bereits ab Beginn der Beschäftigung gegolten. Dann wird am 1. November 2010 entweder in die Stufe übergeleitet, die nach der Beschäftigungszeit im Sinne des bisherigen Manteltarifs erreicht wäre, oder es erfolgt – sofern dies für den Beschäftigten günstiger ist – die Überleitung mindestens in eine individuelle Zwischenstufe, die dem bisherigen Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt entspricht. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann aber nach den Stufenlaufzeiten der Entgelttabelle. Das heißt, es erfolgt kein automatisches Aufrücken in die jeweils nächsthöhere Stufe zum November 2012. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt zur Ermittlung der individuellen Zwischenstufe auf die Höhe eines vergleichbaren Vollbeschäftigten hochgerechnet und anschließend entsprechend dem tatsächlichen Beschäfti-

gungsumfang gekürzt. Dabei bleibt die so errechnete individuelle Zwischen- beziehungsweise Endstufe wie bei einem vergleichbaren Vollbeschäftigten erhalten.

Besitzstandsregelungen

Funktionszulagen bleiben grundsätzlich bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung erhalten. Gleiches gilt für die persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sowie bei Leistungs- und übertariflichen Zulagen. Bei der Vergütungsgruppenzulage ist wie folgt zu unterscheiden: Die Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage wird für bereits gewährte sowie für ausstehende Vergütungsgruppenzulagen – ohne vorausgehenden Aufstieg – gezahlt, in letzterem Fall allerdings erst ab dem Zeitpunkt der individuellen Voraussetzungen bis spätestens zum 31. Dezember 2014. Bei vorausgehendem Aufstieg steht den in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleiteten Beschäftigten, die den Aufstieg zum 31. Oktober 2010 noch nicht erreicht haben, keine Besitzstandszulage zu. Vielmehr sind diese Beschäftigten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Aufstieg am 31. Oktober 2010 bereits erfolgt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der individuellen Voraussetzungen gezahlt, wenn spätestens am 1. August 2011 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt ist oder die Ver-



gütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2014 erworben worden wäre. Der kinderbezogene Anteil am Ortszuschlag ist für alle Kinder, die vor dem 1. November 2010 geboren sind beziehungsweise bis zum 31. Dezember 2010 geboren werden, durch eine entsprechende Besitzstandszulage gesichert. Die Besitzstandszulage setzt voraus, dass Kindergeld ununterbrochen fortgezahlt wird oder würde. Wenn die Entgeltzahlung im Oktober 2010 unterbrochen war, beispielsweise bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen, ist dies für das Entstehen der Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. War der übergeleitete Beschäftigte im Oktober 2010 nicht kindergeldberechtigt und hat deshalb keinen kinderbezogenen Anteil am Ortszuschlag erhalten, kann ein nachträglicher Wechsel bei der Kindergeldberechtigung lohnen. Dieser muss bis Ende 2010 vorgenommen sein und empfiehlt sich beispielsweise dann, wenn der andere Anspruchsberechtigte als Beamter in Teilzeit beschäftigt ist. Die Höhe der Besitzstandszulage ist dann so zu bemessen, als hätte der übergeleitete Beschäftigte bereits im Oktober 2010 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

Das dem TV-L angepasste Tarifrecht sieht keine neuen Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege mehr vor. Bezüglich der bei Inkrafttreten des neuen Tarifrechts noch ausstehenden Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gelten unterschiedliche Besitzstandsregelungen: Zunächst sind Beschäftigte, die noch im November 2010 die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung erfüllen würden, bereits für die Überleitung so zu stellen, als hätte die höhere Eingruppierung beziehungsweise Einreihung bereits im Oktober 2010 gegolten. Für BAT-Aufstiege, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts ab Dezember 2010 anstehen würden, gilt Folgendes: Bisherige Angestellte, die in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und die spätestens am 1. August 2011 die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem



Zeitpunkt, ab dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die jeweils höhere Entgeltgruppe des TV-L eingruppiert. Voraussetzung ist, dass zum einen keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und zum anderen, dass bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin die anspruchsbegründende Tätigkeit ausgeübt wird. Fällt der Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg jedoch in die Zeit bis 31. Dezember 2014, kommt es auf den mindestens hälftigen Zeitablauf zum Überleitungsstichtag 1. November 2010 als Voraussetzung nicht an. Eine entsprechende Regelung besteht für die in die Entgeltgruppen 9 bis 15 übergeleiteten Angestellten. Jedoch erfolgt bei einem am 1. November 2010 noch ausstehenden Aufstieg, der in die Zeit zwischen 1. Dezember 2010 und 31. Dezember 2014 fällt, keine neue Zuordnung in eine höhere Entgeltgruppe. Vielmehr wird ab dem Aufstiegszeitpunkt das Vergleichsentgelt neu berechnet. Diese Beschäftigten erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, Entgelt nach

derjenigen individuellen Zwischenstufe, die sich durch das Vergleichsentgelt aufgrund der im Wege des Aufstiegs höheren Vergütung ergeben würde. Voraussetzung ist auch hier, dass keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstehen würden, und dass bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin die Tätigkeit ausgeübt wird, die den Aufstieg ermöglicht hätte.

Strukturausgleiche

Um besondere Härten durch Verluste beim Lebenseinkommen auszugleichen, wurden für einzelne Beschäftigtengruppen Strukturausgleiche vereinbart. Bei den Strukturausgleichen handelt es sich um einen für eine Vielzahl von unterschiedlichen Verläufen berechneten Ausgleich für Gehaltsentwicklungen, die nur bei Fortgeltung des BAT zu erwarten gewesen wären und die in der neuen Tabellenstruktur insoweit keine Entsprechung finden. Strukturausgleichszahlungen ergeben sich aus der Anlage 3 zum TVÜ-Länder. Sie werden in der Regel individuell ab November 2012 gewährt. ■

Auszubildende und Altersteilzeit

Alt und Jung profitieren vom Angleichungs-TV

Auszubildende und Schüler

Im Bereich der Tarifverträge für die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst Berlins werden die bislang geltenden Bestimmungen durch die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für Auszubildende abgelöst. Für Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, gilt der TVA-L BBiG. Für Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege gelten die Regelungen des TVA-L Pflege. Ändern werden sich auch die Gehälter.

Die Entgelte betragen für Auszubildende, die unter den TVA-L BBiG fallen, ab dem 1. November 2010:

652,34 Euro	1. Ausbildungsjahr
701,15 Euro	2. Ausbildungsjahr
745,93 Euro	3. Ausbildungsjahr
808,06 Euro	4. Ausbildungsjahr

Ab dem 1. August 2011 erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen auf:

682,47 Euro	1. Ausbildungsjahr
731,79 Euro	2. Ausbildungsjahr
777,02 Euro	3. Ausbildungsjahr
839,78 Euro	4. Ausbildungsjahr

Auszubildende, die unter den TVA-L Pflege fallen, erhalten folgende Ausbildungsentgelte:

764,06 Euro	1. Ausbildungsjahr
823,57 Euro	2. Ausbildungsjahr
919,44 Euro	3. Ausbildungsjahr

Ebenso wie bei den anderen Auszubildenden erhöhen sich im Pflegebereich ab dem 1. August 2011 die Beträge auf:

795,32 Euro	1. Ausbildungsjahr
855,44 Euro	2. Ausbildungsjahr
952,28 Euro	3. Ausbildungsjahr

Bei allen Auszubildenden werden ab dem 1. Oktober 2011 die Entgelte auf 97 Prozent der Ausbildungsentgelte in den anderen Bundesländern erhöht. Sie nehmen, genau wie die Entgelte der übrigen Beschäftigten, an den Erhöhungs-

schritten teil, so dass spätestens im Jahr 2017 das Entgeltniveau der anderen Länder erreicht wird und der Sonderstatus Berlins dann beendet ist.

Abschlussprämie und Übernahmezusage

Erfüllt wurde auch die Forderung nach einer Abschlussprämie für alle nach dem 31. Juli 2010 eingestellten Auszubildenden. Nach erfolgreich abgeschlossener



Prüfung steht ihnen eine Prämie in Höhe von 400 Euro zu.

Neben der Anpassung der Entgelte und der Abschlussprämie wurde im neuen Berliner Tarifrecht die Forderung der dbb tarifunion nach einer Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden umgesetzt. Die vom Regierenden Bürgermeister Berlins, Klaus Wowereit, gemachten Zusagen gegenüber den Gewerkschaften konnten fest mit dem Tarifvertrag verbunden werden. Das Land Berlin verpflichtet sich, 2010 mindestens 260 Auszubildende nach bestandener Prüfung für zwölf Monate befristet und 40 weitere Auszubildende zeitlich unbefristet weiter zu beschäftigen. Ein ähnliches Kontingent von Übernahmen wird auch für das Jahr 2011 zugesagt. Die Vereinbarungen zur Anpassung der Ausbildungsentgelte und zur Übernahme setzen ein wichtiges Zeichen, um junge Beschäftigte im Land zu motivieren und der Überalterung der Belegschaft entgegenzuwirken.

Praktikanten

Umgesetzt wurde auch die Einbeziehung des TV-Prakt / TVPrakt-O, der verschiedenen Praktikanten in tarifvertraglicher Form Rechte einräumt und ihnen Mindestvergütungen garantiert. So erhalten beispielsweise Praktikanten in Berlin, die als Kinderpflegerin oder Kinderpfleger tätig sind, eine monatliche Praktikumsvergütung in Höhe von 1.169,38 Euro. Auch hier steigen die Entgelte schrittweise, bis sie spätestens 2017 das Niveau der anderen Länder erreicht haben.

Altersteilzeit

Auch die Beschäftigten am Ende ihrer Karriere im Öffentlichen Dienst werden in dem Angleichungs-TV berücksichtigt. Für Beschäftigte, die ihre Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, gelten weiterhin die Regelungen aus dem Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin. Bei ihnen werden weiterhin die erhöhten Mindestbeträge angewendet, die im Land Berlin auch bislang galten. Zwischen dem Land Berlin und den Gewerkschaften wurde auch vereinbart, dass die frühere Absenkung der Arbeitszeit sich in Zukunft nicht negativ auswirken wird. So bleiben Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden nach dem 31. Oktober 2011 unberücksichtigt. ■

Tarifvertrag

für den öffentlichen Dienst der Länder

(TV-L)

vom 12. Oktober 2006
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2
vom 1. März 2009

in der für das Land Berlin gemäß Abschnitt II des
Tarifvertrages zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
(Angleichungs-TV Land Berlin) vom 14. Oktober 2010
maßgebenden Fassung

Arbeitsfassung für Beschäftigte
mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des § 44 TV-L

zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes
- einerseits -

und

der dbb tarifunion,
vertreten durch den Vorstand
- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 - gestrichen -
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

B. Sonderregelungen

- § 40 <nicht abgedruckt>
- § 41 <nicht abgedruckt>
- § 42 <nicht abgedruckt>
- § 43 <nicht abgedruckt>
- § 44 <nicht abgedruckt>
- § 45 Sonderregelungen für Beschäftigte an Theatern und Bühnen
- § 46 <nicht abgedruckt>
- § 47 Sonderregelungen für Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder und im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin
- § 48 Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst
- § 49 Sonderregelungen für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben

Anhang zu § 6 <nicht abgedruckt>

Anhang zu § 16 <nicht abgedruckt>

C. Anlagen

- Anlagen A 1, A 2 Tabellenentgelt Tarifgebiet West (Stand 1. November 2006 und 1. März 2010) <Tabellen gesondert abgedruckt>
- Anlage B <nicht abgedruckt>
- Anlagen C 1, C 2 <nicht abgedruckt>
- Anlage D <nicht abgedruckt>
- Anlage E Bereitschaftsdienstentgelte

Anhang zu den

Anlagen A und B <nicht abgedruckt>

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist.

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1:

1. *Der TV-L findet in Bremen und Bremerhaven keine Anwendung auf Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Arbeiter und die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Stadt Bremerhaven vom 17. Februar 1995 fallen. Für die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs findet § 38 Absatz 5 Satz 2 entsprechende Anwendung.*
2. *Die Tarifvertragsparteien werden bis spätestens zum 31. Dezember 2006 eine abschließende Regelung zum Geltungsbereich des TV-L in Bremen und Bremerhaven entsprechend einer Einigung auf landesbezirklicher Ebene vereinbaren.*

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für Chefärztinnen und Chefarzte.
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 beziehungsweise Ä 4 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt.
 - c) Angestellte, für die besondere Tarifverträge für das Fleischuntersuchungspersonal innerhalb und außerhalb öffentlicher Schlachthöfe gelten,
 - d) Beschäftigte, für die die Tarifverträge für Waldarbeiter tarifrechtlich oder einzelarbeitsvertraglich zur Anwendung kommen,
 - e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - h) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,

- j) künstlerisches Theaterpersonal, technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit und Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker,
- k) Beschäftigte, die
 - aa) in ausschließlich Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetriebe und deren Nebenbetrieben tätig sind,
 - bb) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben einschließlich der einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe (zum Beispiel Lehr- und Versuchsgüter), Gartenbau-, Weinbau- und Obstbaubetriebe und deren Nebenbetrieben tätig sind und unter den Geltungsbereich eines landesbezirklichen Tarifvertrages fallen,
- l) Beschäftigte in den Bayerischen Spielbanken,
- m) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,
- n) Beschäftigte der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, die bei der Bayerischen Seenschiffahrt GmbH in den Betriebsteilen Ammersee und Starnberger See in einer Beschäftigung tätig sind, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlag,
- o) Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte,
- p) Bauarbeiter der Knobelsdorff-Schule/Oberstufenzentrum Bautechnik I sowie Arbeiter, die als Begleiter von Behinderten oder als Schulwegbegleiter beschäftigt werden.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Buchstabe k:

Vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht ausgenommen sind die Beschäftigten

1. *in Gärten, Grünanlagen und Parks einschließlich der dazu gehörenden Gärtnereien,*
2. *des Staatsweingutes Meersburg,*
3. *der den Justizvollzugsanstalten in Bayern angegliederten landwirtschaftlichen Betriebe,*
4. *im landwirtschaftlichen Betriebszweig der Schloss- und Gartenverwaltung Herrenchiemsee,*
5. *der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft hinsichtlich der dort beschäftigten Pferdewärter, Gestütwärter und Pferdewirte, des Landesgestütes Celle und des Landgestüts Warendorf,*
6. *in Rheinland-Pfalz in den Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR) Westerwald-Ostefel, Eifel, Rheinpfalz, Mosel, Rheinhessen-Nahe-Hunsrück, Westpfalz.*

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für
- a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
 - b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,
 - c) studentische Hilfskräfte,
 - d) Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistentinnen, OBERINGENIEURINNEN/-OBERINGENIEURE und Lektoren beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2010 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (4) 1Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigten-
gruppen:
- Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40),
 - Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (§ 41),
 - Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken (§ 42),
 - Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern (§ 43),
 - Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44),
 - Beschäftigte an Theatern und Bühnen (§ 45),
 - Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten (§ 46),
 - Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder und im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin (§ 47),
 - Beschäftigte im forstlichen Außendienst (§ 48),
 - Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstanbaubetrieben (§ 49).

2Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TV-L.

§ 2**Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

§ 3**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) 1Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. 2Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich

demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

- (2) 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.
- (3) 1Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. 2Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. 4Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 5Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 4**Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

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

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. *Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

2. *Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

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

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. ²Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. ³Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. ⁴Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ⁵Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

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

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

- (7) ¹Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. ²Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. ³Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) 1Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen
- a) wird für jedes Bundesland im Tarifgebiet West auf der Grundlage der festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Februar 2006 ohne Überstunden und Mehrarbeit (tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit) wegen der gekündigten Arbeitszeitbestimmungen von den Tarifvertragsparteien nach den im Anhang zu § 6 festgelegten Grundsätzen errechnet; abweichend davon beträgt sie im Land Berlin 38,5 Stunden, vom 1. August 2011 an 39 Stunden,
 - b) beträgt im Tarifgebiet West 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
 - aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten,
 - bb) Beschäftigte an Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte nach Buchstabe d,
 - cc) Beschäftigte in Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz,
 - dd) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und in heilpädagogischen Einrichtungen,
 - ee) Beschäftigte, für die der TVöD gilt oder auf deren Arbeitsverhältnis vor der Einbeziehung in den TV-L der TVöD angewandt wurde,
 - ff) Beschäftigte in Kindertagesstätten in Bremen,
 - gg) Beschäftigte, für die durch landesbezirkliche Vereinbarung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden festgelegt wurde,
 - c) beträgt im Tarifgebiet Ost 40 Stunden,
 - d) beträgt für Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 41 (Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken) im Tarifgebiet West und im Tarifgebiet Ost einheitlich 42 Stunden.

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

4Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

Protokollerklärungen zu § 6 Absatz 1:

1. Vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011 beträgt die Arbeitszeit abweichend von Satz 1 Buchstabe a im Tarifgebiet Ost

40 Stunden; vom 1. August 2011 an finden die Worte „im Tarifgebiet West“ in Satz 1 Buchstabe b sowie der Buchstabe c des Satzes 1 keine Anwendung mehr.

2. 1Von dem Zeitpunkt an, an dem der Bemessungssatz gemäß § 15 Absatz 2 TV-L auf 100 v. H. angehoben wird, gilt als Arbeitszeit gemäß Satz 1 Buchstabe a die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die zu diesem Zeitpunkt für die unter das Tarifrecht West fallenden übrigen Mitgliedsländer der TdL tarifvertraglich vereinbart ist. 2Ist zu diesem Zeitpunkt eine einheitliche Arbeitszeit im Sinne von Satz 1 Buchstabe a für diese Bundesländer nicht tarifvertraglich vereinbart, gilt die Arbeitszeit, die dem arithmetischen Mittel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in diesen Bundesländern entspricht; abweichende Regelungen für besondere Beschäftigtengruppen bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt. 3Die Tarifvertragsparteien stellen das arithmetische Mittel einvernehmlich fest.

3. Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe ee gilt nicht für Beschäftigte, für die § 2 Absatz 3 Angleichungs-TV Land Berlin gilt oder galt.

4. Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstaben ff und gg finden im Land Berlin keine Anwendung.

5. Für Beschäftigte der Polizei im Objektschutz und in der Gefangenengewachung kann eine von diesem Tarifvertrag abweichende tarifvertragliche Arbeitszeitregelung getroffen werden.

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

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

Protokollerklärung zu § 6 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 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

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

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. 2Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. 2Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) 1In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. 2In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte gemäß §§ 41 bis 43.
- (11) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. 3Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. 4Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. 5Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

- (1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) 1Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) 1Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- | | |
|--|-----------|
| a) für Überstunden | |
| - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v.H., |
| - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, | 20 v.H. |
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 3Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 4Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. 5Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

- (2) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. 3Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (3) 1Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. 2Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. 3Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin.
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (5) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. 2Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. 5Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 6Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. 7Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. 8Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

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

- (6) 1Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Oktober 2010 jeweils geltenden Bestimmungen fort. 3Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. 4Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienst- oder Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

- (7) 1Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (8) 1Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9 Bereitschaftszeiten

- (1) 1Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. 2Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
 - Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

- (2) 1Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. 2§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.
- (3) 1Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. 2Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen beträgt in diesem Fall die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) 1Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. 2Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. 3Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) 1In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. 2Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) 1Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. 2Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. 3Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfa-

chen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. ²In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. ³Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. ⁴Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat. ²Die Beschäftigten müssen dann ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden sein.
- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15 Tabellenentgelt

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

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 1:

¹Für Beschäftigte, bei denen die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Ta-

rifverträgen und Tarifvertragsregelungen 92,5 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte im Tarifgebiet West geltenden Beträge. 2Der Bemessungssatz Ost erhöht sich am 1. Januar 2008 auf 100 v.H. für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden und die nach dem BAT-O (einschließlich des § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991) in die Vergütungsgruppen X bis Vb, Kr. I bis Kr. VIII eingruppiert oder nach dem MTArb-O in die Lohngruppen 1 bis 9 eingereiht wären. 3Für die übrigen Vergütungsgruppen erhöht sich der Bemessungssatz nach Satz 1 am 1. Januar 2010 auf 100 v. H. 4 Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus § 23 Absatz 1 und 2.

(2) 1Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen A 1 und A 2 festgelegt. 2Abweichend von Satz 1 gelten längstens bis zum 31. Dezember 2017 folgende Regelungen:

3Bis zum 31. Juli 2011 gelten die Anlage A 1 sowie die sonstigen dynamischen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag und in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und Tarifvertragsregelungen (dynamische Entgelte) nach dem Stand vom 1. November 2006; das Tabellenentgelt wird um 65 Euro erhöht. 4Die sich aus Satz 3 ergebenden Tabellenentgelte sind dem Angleichungs-TV Land Berlin als Anlage 1 beigelegt.

5Vom 1. August 2011 an werden die dynamischen Entgelte auf 97 v. H. (Bemessungssatz) der Beträge angehoben, die im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Länderbereich) am 31. Oktober 2010 gelten; die sich daraus ergebenden Tabellenentgelte sind dem Angleichungs-TV Land Berlin als Anlage 2 beigelegt.

6Vom 1. Oktober 2011 an werden die dynamischen Entgelte um die in der Zeit vom 1. Januar bis 30. September 2011 im Länderbereich wirksam gewordenen allgemeinen Entgeltanpassungen (einschließlich etwaiger Sockelbeträge) in der Weise angehoben, dass der Bemessungssatz auf die zu diesem Zeitpunkt geltenden Entgelte bezogen wird. 7Allgemeine Entgeltanpassungen im Länderbereich, die dort in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2011 wirksam werden, werden entsprechend der Regelung in Satz 6 zeitgleich übernommen.

8Allgemeine Entgeltanpassungen im Länderbereich, die dort im Jahr 2012 wirksam werden, werden entsprechend der Regelung in Satz 6 mit einer zeitlichen Verzögerung von 6 Monaten, und allgemeine Entgeltanpassungen, die im Länderbereich im Jahr 2013 wirksam werden, werden entsprechend der Regelung in Satz 6 mit einer zeitlichen Verzögerung von 3 Monaten übernommen.

9Vom 1. Januar 2014 an werden allgemeine Entgeltanpassungen entsprechend der Regelung in Satz 6 zeitgleich wie im Länderbereich übernommen.

10Allgemeine Entgeltanpassungen, die im Länderbereich in den Jahren 2013, 2014 und 2015 wirksam werden, erhöhen den Bemessungssatz zum Zeitpunkt ihrer Übernahme einmal jährlich um mindestens 0,5 Prozentpunkte (Angleichungssatz). 11Sind aus einem dieser Jahre mehrere allgemeine Entgeltanpassungen zu übernehmen, wird der

Bemessungssatz bei der Übernahme der ersten allgemeinen Entgeltanpassung angehoben.

12Sollte die allgemeine Entgeltanpassung im Länderbereich der Jahre 2013, 2014 oder 2015 pro Jahr jeweils insgesamt weniger als 1,5 v. H. betragen, erhöht sich der Angleichungssatz von 0,5 Prozentpunkten auf die Differenz zwischen dem Prozentsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Länderbereich für das jeweilige Jahr und 2 v. H., höchstens jedoch auf 100 v. H. des jeweils aktuellen Tabellenwertes (Beispiel: aus einer allgemeinen Entgeltanpassung im Länderbereich von 1,2 v. H. zum 1. April folgt eine Erhöhung des Angleichungssatzes auf 0,8 Prozentpunkte). 13Sind mehrere allgemeine Entgeltanpassungen aus einem Jahr zu übernehmen, wird der Prozentsatz berechnet, indem die Prozentpunkte addiert werden.

14Liegt der für die Erhöhung des Angleichungssatzes maßgebende Zeitpunkt der Übernahme einer allgemeinen Entgeltanpassung der Länder aus dem Jahr 2013 im Jahr 2014, erhöht sich der Bemessungssatz für das Jahr 2013 zum Zeitpunkt der Übernahme; die Regelungen über die Anhebung des Bemessungssatzes für das Jahr 2014 bleiben unberührt.

15Werden die Entgelttabellen im Länderbereich um Sockelbeträge angehoben, wird für die Berechnung des Angleichungssatzes pauschal die prozentuale Erhöhung in der Entgeltgruppe 9 Stufe 5 der im Länderbereich geltenden Entgelttabelle zugrunde gelegt. 16Entsprechendes gilt, wenn die linearen Entgelterhöhungen in den einzelnen Entgeltgruppen und Stufen unterschiedlich hoch sind.

17Wird für eines oder mehrere der Jahre 2013, 2014 oder 2015 im Länderbereich keine allgemeine Entgeltanpassung wirksam, wird der Bemessungssatz am 1. August des jeweiligen Kalenderjahres um 2 Prozentpunkte erhöht, höchstens jedoch auf 100 v. H. des jeweils aktuellen Tabellenwertes.

18Spätestens für den Monat Dezember 2017 werden die dynamischen Entgelte in derselben Höhe wie im Länderbereich gezahlt.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2 Satz 2 ff.:

Prozentpunkte werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2 Sätze 8 und 9:

1Sofern eine im Länderbereich für das Jahr 2012 vereinbarte allgemeine Entgeltanpassung im Land Berlin später wirksam würde als eine für das Jahr 2013 im Länderbereich vereinbarte, werden beide Entgelterhöhungen zu demselben Zeitpunkt wirksam, der für die Übernahme der Entgelterhöhung aus dem Jahr 2013 beim Land Berlin gilt. 2Das Gleiche gilt für allgemeine Entgeltanpassungen im Länderbereich für das Jahr 2013, die im Land Berlin später wirksam würden als für das Jahr 2014 vereinbarte.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2 Sätze 10 und 11:

1Wird für eines oder mehrere der Jahre 2013, 2014 oder 2015 im Länderbereich die erste allgemeine Entgeltanpassung nach dem 1. August wirksam, wird der Bemessungssatz am 1. August des jeweiligen Kalenderjahres um 0,5 Prozentpunkte erhöht. 2Diese

Stichtagsregelung gilt nicht für eine etwaige Erhöhung des Angleichungssatzes gemäß Satz 12.

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

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) 1Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) 1Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. 3Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2014 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*

- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

- (3) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

- (4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) 1Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. 2Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. 3Die Zulage kann befristet werden. 4Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Die Instrumente des § 17 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
 - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 5Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende

Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

*Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz:
<nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte>*

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nach dem Stand vom 1. November 2006 nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 teil.

§ 18

- gestrichen -

§ 19

Erschwerniszuschläge

- 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.
- Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - mit besonderer Gefährdung,
 - mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - mit besonders starker Schmutz- oder Staubbekämpfung,
 - mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- 1Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. 2Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.
- 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. 2Bis zum Inkraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

§ 20

Jahressonderzahlung

- Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- 1Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
E 1 bis E 8	95 v.H.	71,5 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.	60 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.	45 v.H.
E 14 bis E 15	35 v.H.	30 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. ²Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. ³Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 mit einem Anspruch auf die Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-Länder werden der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 2 Satz 1:

Für das Jahr 2010 gelten noch die Bemessungssätze für die Tarifgebiete Ost und West.

- (3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

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

- (4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

- (6) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

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

2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung

des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) 1Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (3) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. 2Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. 3Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

- (1) 1Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- 2Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

- (4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

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

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

- ¹Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. ²Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung und für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr
- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 26 Arbeitstage, |
| bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | 29 Arbeitstage |
| und | |
| nach dem vollendeten 40. Lebensjahr | 30 Arbeitstage. |

- ³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

- 1Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. 2Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.
- Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- 1Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. 3Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. 4Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.
- Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

- 1Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
 - Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes *ein Arbeitstag*,
 - Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils *zwei Arbeitstage*,
 - Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort *ein Arbeitstag*,
 - 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum *ein Arbeitstag*,
 - schwere Erkrankung
 - einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, *ein Arbeitstag im Kalenderjahr*,
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat *bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr*,
 - einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, *bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr*.
 2Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
 - Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, *erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten*.
- 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich

vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) 1Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. 2Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) 1Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer ge-

setzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. 2Für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 1 Satz 2:

Die Absätze 2 bis 5 finden bis zum 31. Juli 2011 im Tarifgebiet Ost keine Anwendung.

- (2) 1Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. 2Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 2 Satz 1:

Für Arbeitsverträge von Beschäftigten, die am 31. Juli 2011 schon abgeschlossen waren und die zu diesem Zeitpunkt unter den Geltungsbereich des Tarifrechts Ost fielen, findet Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz keine Anwendung.

- (3) 1Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.
- (5) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber von insgesamt mehr als sechs Monaten *vier Wochen*, von insgesamt mehr als einem Jahr *sechs Wochen* zum Schluss eines Kalendermonats, von insgesamt mehr als zwei Jahren *drei Monate*, von insgesamt mehr als drei Jahren *vier Monate* zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

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

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

§ 31 Führung auf Probe

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

§ 32 Führung auf Zeit

- (1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- 3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe

des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. 3Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
- mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten

- Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) 1Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| bis zu einem Jahr | ein Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2010 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

Protokollerklärung zu § 34 Absatz 2 Satz 1:

Absatz 2 Satz 1 findet bis zum 31. Juli 2011 im Tarifgebiet Ost keine Anwendung.

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

§ 35

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36

Anwendung weiterer Tarifverträge

1Die in der Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TVÜ-Länder, in seinen Anlagen oder in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. 2Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich (zum Beispiel Arbeiter/Angestellte; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West).

§ 37

Ausschlussfrist

- (1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38

Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:
- Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
 - Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.

- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) 1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.
- d) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,
- e) die Entgelttabellen A 2 und C 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

Protokollerklärung zu § 39 Absatz 4:

Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12, 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

B. Sonderregelungen

§ 39

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) 1Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. 2Abweichend von Satz 1 treten § 26 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe b und c sowie § 27 am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) 1Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden
- a) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007. 2Eine solche Kündigung erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Sonderregelungen,
- b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember desjenigen Jahres, in dem die volle Angleichung nach § 21 Absatz 2 TVÜ-Länder auf Landesebene erreicht ist,
- c) § 23 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden
- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,
- b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,
- c) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,

§ 40

Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

<nicht abgedruckt>

§ 41

Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken

<nicht abgedruckt>

§ 42

Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken

<nicht abgedruckt>

§ 43

Sonderregelungen für die nichtärztlichen Beschäftigten in Universitätskliniken und Krankenhäusern

<nicht abgedruckt>

§ 44

Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

<nicht abgedruckt>

§ 45

Sonderregelungen für Beschäftigte an Theatern und Bühnen

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) 1Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten in Theatern und Bühnen, soweit sie nicht von der Ausnah-

meregelung in § 1 Absatz 2 Buchstabe j erfasst werden.
 2Unter diese Sonderregelungen fallen Beschäftigte in der Verwaltung und Orchesterwarte, ferner Beschäftigte mit mechanischen, handwerklichen oder technischen Tätigkeiten, einschließlich Meisterinnen und Meister, insbesondere in den Bereichen

- Licht-, Ton- und Bühnentechnik,
- handwerkliche Bühnengestaltung (zum Beispiel Dekorationsabteilung, Requisite),
- Vorderhaus,
- Kostüm und Maske.

(2) Unter diese Sonderregelungen fallen auch die folgenden Beschäftigten:

- technische Oberinspektorin und Oberinspektor, Inspektorin und Inspektor, soweit nicht technische Leiterin oder Leiter,
 - Theater- und Kostümmalerin und Theater- und Kostümmaler,
 - Maskenbildnerin und Maskenbildner,
 - Kascheurin und Kascheur (Theaterplastikerin und Theaterplastiker),
 - Gewandmeisterin und Gewandmeister,
- es sei denn, sie sind überwiegend künstlerisch tätig.

(3) Die Arbeitsbedingungen des Abendpersonals (insbesondere Platzanweiser, Logenschließer, Garderobenpersonal, Toilettenpersonal, Aushilfen) werden gesondert vereinbart.

Nr. 2

Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit -

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zur Dauer einer Spielzeit vereinbart werden.

Nr. 3

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Beschäftigte sind verpflichtet, an Reisen zu auswärtigen Aufführungen teilzunehmen.

Protokollerklärung:

Bei Reisen zu auswärtigen Aufführungen ist die Zeit einer aus betrieblichen Gründen angeordneten Mitfahrt auf dem Wagen, der Geräte oder Kulissen befördert, als Arbeitszeit zu bewerten.

Nr. 4

Zu Abschnitt II - Arbeitszeit -

- (1) 1Beschäftigte sind an Sonn- und Feiertagen ebenso zu Arbeitsleistungen verpflichtet wie an Werktagen. 2Zum Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen wird jede Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt. 3Dieser soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten, die eine Theaterbetriebszulage (Absatz 5) erhalten, kann um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.
- (3) Beschäftigte erhalten für jede Arbeitsstunde, um die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1) nach Absatz 2

verlängert worden ist, 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle.

- (4) 1Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes betriebliches Bedürfnis besteht oder die besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes es erfordern. 2Für Überstunden ist neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung der Zeitzuschlag nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a zu zahlen. 3Die Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 1 über die Berechnung des Entgelts für die tatsächliche Arbeitsleistung findet Anwendung.
- (5) 1Die Regelungen über Zeitzuschläge und über die Wechselschichtzulage und Schichtzulage (§ 8 Absätze 1, 7 und 8) gelten nicht für Beschäftigte, die eine Theaterbetriebszulage oder einen Theaterbetriebszuschlag nach einem landesbezirklichen Tarifvertrag erhalten. 2Landesbezirklich kann Abweichendes geregelt werden.

Protokollerklärung zu Nr. 4 Absatz 5:

Am 31. Oktober 2010 bestehende Tarifverträge über eine Theaterbetriebszulage oder einen Theaterbetriebszuschlag können nach den jeweils vereinbarten Kündigungsfristen von den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene gekündigt werden; dies gilt auch für die von der TdL für das Tarifgebiet Ost geschlossenen Tarifverträge.

- (6) Die Arbeitszeit darf nur in Ausnahmefällen, wenn es der Betrieb erfordert, auf mehr als zwei Zeitabschnitte des Tages verteilt werden.

§ 46

Sonderregelungen für Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten

<nicht abgedruckt>

§ 47

Sonderregelungen für Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder sowie im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte des Justizvollzugsdienstes, die im Aufsichtsdienst, im Werkdienst oder im Sanitätsdienst tätig sind sowie für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin.
- (2) Nr. 2 gilt nur für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin.
- (3) Nr. 3 dieser Sonderregelungen gilt bis zum 30. Juni 2014 nicht im Tarifgebiet Ost.

Nr. 2 Zu Abschnitt II - Arbeitszeit - und zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt -

- (1) Die §§ 6 bis 9 und 19 finden auf Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. § 27 Absätze 2 und 3 finden unbeschadet der Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle der Zulagen nach § 8 Absätze 7 und 8 die entsprechenden besoldungsrechtlichen Zulagen treten.
- (2) Beschäftigte im Einsatzdienst erhalten eine monatliche Zulage (Feuerwehruzulage) in Höhe von
- 63,69 Euro nach einem Jahr Beschäftigungszeit und
 - 127,38 Euro nach zwei Jahren Beschäftigungszeit.
- (3) Die Feuerwehruzulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zusteht. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.

Nr. 3 Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Übergangszahlung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet auf schriftliches Verlangen vor Vollendung des für das Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente gesetzlich festgelegten Alters zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte des Arbeitgebers im Aufsichtsdienst beziehungsweise im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten. Die/Der Beschäftigte hat das Verlangen mindestens drei Monate vor Erreichen dieses Zeitpunktes zu erklären.
- (2) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, erhalten für jedes volle Beschäftigungsjahr im Aufsichtsdienst, Werk- oder Sanitätsdienst beziehungsweise Einsatzdienst eine Übergangszahlung in Höhe von 45 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, höchstens das 35-fache dieses Betrages. Die Übergangszahlung erfolgt in einer Summe mit dem Ausscheiden der/des Beschäftigten. Auf Wunsch des Beschäftigten kann die Übergangszahlung auch in Teilbeträgen ausgezahlt werden.
- (3) Der Anspruch auf Übergangszahlung besteht nur dann, wenn Beschäftigte den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichteten Versicherung und die Entrichtung der Beiträge mit einer garantierten Ablaufleistung zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1, mindestens in Höhe von 30 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, multipliziert mit 35 nachweisen. Ist die/der Beschäftigte bei erstmaliger Tätigkeit im Aufsichtsdienst, Werk- oder Sanitätsdienst beziehungsweise Einsatzdienst älter als 25 Jahre, verringert sich die garantierte Ablaufleistung, auf die die Versicherung nach Satz 1 mindestens abzuschließen

ist, um 1/35 für jedes übersteigende Jahr. Von der Entrichtung der Beiträge kann vorübergehend bei einer wirtschaftlichen Notlage der/des Beschäftigten abgesehen werden.

- (4) Beschäftigte des Tarifgebiets West, die am 31. Oktober 2010 schon und am 1. November 2010 noch und Beschäftigte des Tarifgebiets Ost, die am 30. Juni 2014 schon und am 1. Juli 2014 noch im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst beziehungsweise Einsatzdienst beschäftigt sind, erhalten – in den Fällen der Buchstaben c bis e unter der Voraussetzung des Absatzes 3 –
- a) eine Übergangszahlung in Höhe von 100 v.H., wenn sie am Stichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) eine Übergangszahlung in Höhe von 95 v.H., wenn sie am Stichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben,
 - c) eine Übergangszahlung in Höhe von 87,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 45. Lebensjahr vollendet haben,
 - d) eine Übergangszahlung in Höhe von 77,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 40. Lebensjahr vollendet haben,
 - e) eine Übergangszahlung in Höhe von 62,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 37. Lebensjahr vollendet haben,

des 26,3-fachen des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, wenn sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 mindestens 35 Jahre im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst beziehungsweise Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber tätig waren. Bei einer kürzeren Beschäftigung verringert sich die Übergangszahlung um 1/35 für jedes fehlende Jahr.

- (5) Einem Antrag von Beschäftigten auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) soll auch schon vor der Vollendung des 60. Lebensjahres entsprochen werden. § 5 Absatz 7 TV ATZ gilt in diesen Fällen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Vmhundertsatzes von 5 v.H. ein Vmhundertsatz von 8,33 v.H. tritt.

§ 48 Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Absatz 2 Buchstabe d erfasst werden.

Nr. 2 Zu Abschnitt II - Arbeitszeit -

- (1) Der tarifliche wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. Abweichend von § 7 Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. § 10 Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung, auf Antrag der/des Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung geführt werden.

- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

§ 49
Sonderregelungen für Beschäftigte
in landwirtschaftlichen Verwaltungen
und Betrieben,
Weinbau- und Obstanbaubetrieben

Nr. 1
Zu § 1 Absatz 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstanbaubetrieben.

Nr. 2
Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -

1Die regelmäßige Arbeitszeit kann in vier Monaten bis auf 50 und weiteren vier Monaten des Jahres auf bis zu 56 Stunden wöchentlich festgesetzt werden. 2Sie darf im Jahr aber 2.188 Stunden im Tarifgebiet West und 2.214 Stunden im Tarifgebiet Ost nicht übersteigen. 3Dies gilt nicht für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1, denen Arbeiten übertragen sind, deren Erfüllung zeitlich nicht von der Eigenart der Verwaltung oder des Betriebes abhängig ist.

Protokollerklärung zu § 49 Nr. 2 Satz 2:

1Für das Jahr 2011 gilt im Tarifgebiet Ost die Höchstgrenze von 2204 Stunden. 2Vom Jahr 2012 an gilt für das Tarifgebiet Ost keine abweichende Höchstgrenze mehr.

Anhang zu § 6
Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen
wöchentlichen Arbeitszeit im
Tarifgebiet West
 <nicht abgedruckt>

Anhang zu § 16
Besondere Stufenregelungen für vorhandene und
neu eingestellte Beschäftigte
 <nicht abgedruckt>

C. Anlagen

Anlage A 1 zum TV-Länder
 <gesondert abgedruckt>

Anlage A 2 zum TV-L
 <gesondert abgedruckt>

Anlagen B bis D zum TV-L
 <nicht abgedruckt>

Anlage E
in der Fassung der Anlage 3 zum
Angleichungs-TV Land Berlin

Anlage zu § 8 Absatz 6 Buchstabe e Satz 1
in der Fassung des § 42 Nr. 6 und des § 43 Nr. 5 TV-L
 (Bereitschaftsdienstentgelt)

A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Betrag in €		Betrag in €
	vom 01.11.2010 bis zum 31.07.2011		vom 01.08.2011 bis zum 30.09.2011
	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost	Tarifgebiete West und Ost
VergGr. I	30,65	29,50	31,42
VergGr. Ia	28,13	27,07	28,79
VergGr. Ib	25,91	24,94	26,49
VergGr. IIa	23,76	22,87	24,27
VergGr. III	21,51	20,70	21,91
VergGr. IVa	19,81	19,08	20,17
VergGr. IVb	18,29	17,60	18,57
VergGr. Va/b	17,67	17,00	17,90
VergGr. Vc	16,85	16,21	17,01
VergGr. VIb	15,68	15,09	15,80
VergGr. VII	14,74	14,19	14,82
VergGr. VIII	13,88	13,35	13,93
VergGr. IXa	13,38	12,88	13,41
VergGr. IXb	13,14	12,65	13,16
VergGr. X	12,50	12,03	12,49

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Betrag in €		Betrag in €
	vom 01.11.2010 bis zum 31.07.2011		vom 01.08.2011 bis zum 30.09.2011
	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost	Tarifgebiete West und Ost
Kr. XIII	25,52	24,56	26,08
Kr. XII	23,55	22,67	24,03
Kr. XI	22,24	21,41	22,67
Kr. X	20,93	20,15	21,31
Kr. IX	19,72	18,99	20,08
Kr. VIII	19,42	18,68	19,72
Kr. VII	18,35	17,65	18,60
Kr. VI	17,83	17,16	18,04
Kr. Va	17,19	16,54	17,37
Kr. V	16,74	16,11	16,91
Kr. IV	15,93	15,33	16,07
Kr. III	15,13	14,56	15,23
Kr. II	14,41	13,88	14,49
Kr. I	13,79	13,26	13,84

B. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb/MTArb-O oder nach dem Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G/BMT-G-O richtet

Lohngruppe	Betrag in €		Betrag in €
	vom 01.11.2010 bis zum 31.07.2011		vom 01.08.2011 bis zum 30.09.2011
	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost	Tarifgebiete West und Ost
Lgr. 9	17,43	16,77	17,63
Lgr. 8a	17,06	16,42	17,25
Lgr. 8	16,70	16,07	16,87
Lgr. 7a	16,35	15,73	16,50
Lgr. 7	16,00	15,40	16,14
Lgr. 6a	15,67	15,08	15,80
Lgr. 6	15,33	14,75	15,45
Lgr. 5a	15,01	14,45	15,11
Lgr. 5	14,69	14,14	14,78
Lgr. 4a	14,39	13,84	14,46
Lgr. 4	14,08	13,55	14,14
Lgr. 3a	13,79	13,27	13,84
Lgr. 3	13,50	12,99	13,54
Lgr. 2a	13,22	12,71	13,25
Lgr. 2	12,94	12,45	12,95
Lgr. 1a	12,67	12,19	12,69
Lgr. 1	12,40	11,93	12,40

Anhang zu den Anlagen A und B
<nicht abgedruckt>

Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L
und zur Regelung des Übergangsrechts
(TVÜ-Länder)

vom 12. Oktober 2006
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2
vom 1. März 2009

in der für das Land Berlin gemäß Abschnitt III des
Tarifvertrages zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
(Angleichungs-TV Land Berlin) vom 14. Oktober 2010
maßgebenden Fassung

Arbeitsfassung für Beschäftigte
mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des § 44 TV-L

zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes
- einerseits -

und

der dbb tarifunion,
vertreten durch den Vorstand
- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter (Beschäftigte),
- deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist, über den 31. Oktober 2010 hinaus fortbesteht, und
 - die am 1. November 2010 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen,
- für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- ²Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die unter § 19 Absatz 3 fallenden Beschäftigten der Vergütungsgruppe I BAT / BAT-O.

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1 Satz 1:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich; bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT / BAT-O tritt bei Unterbrechungen während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraums von einem Monat die Dauer der Sommerferien.

2. ¹Auf Beschäftigte, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte), werden die §§ 2 bis 8, 11, 14, 17, 18, 19 Absatz 1 auch dann angewandt, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober beziehungsweise 1. November 2010 nicht bestanden hat. ²Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Beschäftigte, die im Oktober 2010 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. ³Die Anwendung dieses Tarifvertrages endet, wenn der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. ⁴Dieser Tarifvertrag gilt uneingeschränkt für Saisonarbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2010 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. ⁵Bestand mit den Saisonbeschäftigten am 31. Oktober beziehungsweise 1. November 2010 ein Arbeitsverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften dieses Tarifvertrages auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.

3. Hat das Arbeitsverhältnis nur wegen des Feiertages am 31. Oktober oder 1. November 2010 nicht bestanden, ist dies für die Anwendung dieses Tarifvertrages unschädlich.

- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Oktober 2010 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.
- (3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Oktober 2010 unter den Geltungsbereich des BAT / BAT-O / MTArb / MTArb-O fallen, finden die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

- (4) Die Bestimmungen des TV-L gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2 Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L

- (1) ¹Der TV-L ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die in Anlage 1 TVÜ-Länder Teil A und Teil B aufgeführten Tarifverträge (einschließlich deren Anlagen) beziehungsweise Tarifvertragsregelungen, soweit im TV-L, in diesem Tarifvertrag oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. ²Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. November 2010, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

Protokollerklärungen zu § 2 Absatz 1:

1. ¹Die Anlage 1 TVÜ-Länder Teil B (Liste der ersetzten Tarifverträge beziehungsweise Tarifvertragsregelungen) enthält – über die Anlage 1 TVÜ-Länder Teil A hinaus – die Tarifverträge beziehungsweise die Tarifvertragsregelungen, die am 1. November 2010 ohne Nachwirkung außer Kraft treten. ²Ist für diese Tarifvorschriften in der Liste ein abweichender Zeitpunkt für das Außerkrafttreten beziehungsweise eine vorübergehende Fortgeltung vereinbart, beschränkt sich die Fortgeltung dieser Tarifverträge auf deren bisherigen Geltungsbereich (Arbeiter/Angestellte; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West usw.).

2. Von der ersetzenden Wirkung werden ergänzende Tarifverträge, die von der TdL abgeschlossen sind, nicht erfasst, soweit diese anstelle landesbezoglicher Regelungen oder für das Tarifgebiet Ost vereinbart sind.

- (2) ¹Tarifverträge, die von einzelnen Mitgliedern der TdL abgeschlossen wurden, sind durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf an den TV-L anzupassen. ²Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 2:

Entsprechendes gilt für Tarifverträge, die von der TdL abgeschlossen sind, soweit diese anstelle landesbezirklicher Regelungen oder für das Tarifgebiet Ost vereinbart sind.

- (3) Unabhängig von den Absätzen 1 und 2 gelten Tarifverträge gemäß § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung fort und sind bei Bedarf an den TV-L anzupassen.
- (4) ¹Im Übrigen werden solche Tarifvertragsregelungen mit Wirkung vom 1. November 2010 ersetzt, die
- materiell in Widerspruch zu Regelungen des TV-L beziehungsweise dieses Tarifvertrages stehen,
 - einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Tarifvertragsparteien durch den TV-L beziehungsweise diesen Tarifvertrag ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder
 - zusammen mit dem TV-L beziehungsweise diesem Tarifvertrag zu Doppelleistungen führen würden.

- (5) 1Die in der Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TV-L, in diesem Tarifvertrag oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. 2Die Fortgeltung erfasst auch Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 5:

Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich (zum Beispiel Arbeiter/Angestellte; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West).

- (6) Soweit in nicht ersetzten Tarifverträgen und Tarifvertragsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen des TV-L beziehungsweise dieses Tarifvertrages entsprechend.

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

§ 3 Überleitung in den TV-L

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. November 2010 nach den folgenden Regelungen in den TV-L übergeleitet.

Protokollerklärung zu § 3:

1Die Überleitung für Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O erfolgt entsprechend der nach dem BAT/BAT-O maßgeblichen Lebensaltersstufe unabhängig von der Wirksamkeit dieses Vergütungssystems. 2Die Überleitungsregelungen regeln nicht die Rechtsfolgen für die Zeit bis zum 31. Oktober 2010. 3Durch Satz 1 wird sichergestellt, dass die Überleitung entsprechend der nach dem BAT/BAT-O maßgeblichen Lebensaltersstufe, die im Einzelfall erreicht war, erfolgt. 4Der Schutz dieses bestehenden, auf den bisherigen individuellen Lebensaltersstufen basierenden Besitzstands wird durch die Anknüpfung der Überleitungsregelungen an das nach Maßgabe von § 5 festgelegte Vergleichsentgelt geregelt. 5Die Tarifvertragsparteien sind sich – unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das laufende Revisionsverfahren vor dem BAG - 6 AZR 148/09 – darüber einig, kollektiv eine verbindliche Regelung für das Überleitungs- und Übergangsrecht getroffen zu haben.

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (1) 1Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe (§ 22 BAT / BAT-O beziehungsweise entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter beziehungsweise besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2 TVÜ-Länder Teil A und B beziehungsweise den Anlagen 5A und 5B den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet. 2Für Ärztinnen und Ärzte, einschließlich Ärztinnen und Ärzte in ärztlichen Servicebereichen, Zahnärztinnen und Zahnärzte, die an einer Universitätsklinik überwiegend

Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen, gilt die Entgeltordnung gemäß Anlage 2 TVÜ-Länder Teil C. 3Satz 2 gilt entsprechend für sonstige Ärztinnen und Ärzte, soweit für sie die Anwendung dieser Entgeltordnung vereinbart ist.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. 1Bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien zur besseren Übersichtlichkeit für die Zuordnung der Beschäftigten gemäß Anlage 1b zum BAT / BAT-O auf eine Anwendungstabelle gemäß Anlage 5 A und – für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden – gemäß Anlage 5 B; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 200,- Euro, § 9 Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend; ist bei übergeleiteten Beschäftigten das Vergleichsentgelt höher als das Entgelt der Stufe 5, erhalten sie den erhöhten Tabellenwert ab dem 1. November 2012. 3Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass diese Anwendungstabelle – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung darstellt. 4Die Regelungen des TV-L über die Bezahlung im Tarifgebiet Ost gelten entsprechend. 1a. 1Bis zum 31. Juli 2011 gilt die Anwendungstabelle gemäß Anlage 5 A nach dem Stand vom 1. November 2006. 2Das Tabellenentgelt wird um 65 € erhöht. 3Vom 1. August 2011 an gilt § 15 Absatz 2 TV-L entsprechend. 4Die sich für den Zeitraum vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011 und vom 1. August 2011 bis zum 30. September 2011 ergebenden Anwendungstabellen sind dem Angleichungs-TV Land Berlin als Anlagen 4 und 5 beigelegt. 2. <nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L> 3. Zu den ärztlichen Servicebereichen in der Patientenversorgung zählen zum Beispiel Pathologie, Labor, Krankenhaushygiene.

- (2) Beschäftigte, die im November 2010 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Oktober 2010 höhergruppiert beziehungsweise höher eingereiht worden.
- (3) Beschäftigte, die im November 2010 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe eingruppiert beziehungsweise eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Oktober 2010 herabgruppiert beziehungsweise niedriger eingereiht worden.

§ 5 Vergleichsentgelt

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV-L wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Oktober 2010 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet.
- (2) 1Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. 2Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT / BAT-O ortszuschlagsberechtigt

oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet der Angleichungs-TV Land Berlin am 1. November 2010 bzw. fand für Lehrkräfte im Sinne des § 44 TV-L der Übergangs-TV Lehrkräfte am 1. September 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. ³Ferner fließen im Oktober 2010 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-L nicht mehr vorgesehen sind. ⁴Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT / BAT-O), bildet diese das Vergleichsentgelt. ^{5, 6}«nicht abgedruckt, gelten nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L»

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

- (3) ¹Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. ²Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. ³Erhalten Beschäftigte den Lohn nach § 21 Absatz 1 Buchstabe a BMT-G/BMT-G-O, bildet dieser das Vergleichsentgelt.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 und 3:

Das Vergleichsentgelt umfasst auch den Sockelbetrag gemäß § 2 des Lohn- und Vergütungstarifvertrages Nr. 1 zum Anwendungs-TV Land Berlin vom 12. November 2008.

- (4) ¹Beschäftigte, die im November 2010 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensaltersbeziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2010 erfolgt. ²§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.
- (5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt. ²Satz 1 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 herabgesetzt ist, entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5:

¹Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet. ²Die zeitanteilige Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschnitt B Absatz 5 Satz 2 BAT / BAT-O. ³Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

- (6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Absatz 7 BAT / BAT-O und § 27 Abschnitt B Absatz 3 Unterabsatz 4 BAT / Unterabsatz 3 BAT-O beziehungsweise der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Oktober 2010 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 6

Stufenzuordnung der Angestellten

- (1) ¹Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O – mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 – werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet. ²Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 im Tarifgebiet West um 2,9 v.H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet. ³Die Erhöhung einschließlich Aufrundung gilt im Tarifgebiet Ost ab 1. Mai 2008. ⁴Zum 1. November 2012 steigen diese Beschäftigten in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. ⁵Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. ⁶«nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L»

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:

¹Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird abweichend von Satz 2 und 3 vom 1. August 2011 an nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 TV-L erhöht. ²Zur Ermittlung der Höhe der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 dieser Protokollerklärung zum 1. August 2011 wird das auf dem Rechtsstand vom 31. Oktober 2010 festgestellte Vergleichsentgelt um 65 Euro vermindert, um die allgemeinen tabellenwirksamen Entgelterhöhungen im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Länderbereich) vom 1. November 2006 bis zum 31. Oktober 2010 angehoben und anschließend entsprechend dem geltenden Bemessungssatz festgesetzt. ³Nach dem 30. September 2011 wird die individuelle Zwischenstufe zum gleichen Zeitpunkt um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang angehoben wie die nächsthöhere reguläre Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe; d. h., dass vom 1. Oktober 2011 an bei jeder allgemeinen Entgeltanpassung gemäß § 15 Absatz 2 TV-L das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe auf 100 v. H. erhöht, um die allgemeinen tabellenwirksamen Entgeltanpassungen im Länderbereich angehoben und anschließend entsprechend dem jeweils geltenden Bemessungssatz neu festgesetzt wird.

- (2) ¹Werden Beschäftigte vor dem 1. November 2012 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. ²In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L entsprechend. ³Werden Beschäftigte vor dem 1. November 2012 herabgruppiert,

werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Oktober 2010 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 4 und 5.

- (3) 1Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT / BAT-O) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. November 2010 in die Stufe 3 übergeleitet. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L.
- (4) 1Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet; bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT / BAT-O gilt dabei die Entgelttabelle zum TV-L mit den Maßgaben des § 20. 2Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend. 3Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 4Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. 5Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vorphundertatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu § 6 Absatz 4:

1. Die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 gilt entsprechend.
2. <nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L>

- (5) 1Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. 3Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2010 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT / BAT-O) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va BAT / BAT-O mit Aufstieg nach IVb und IVa BAT / BAT-O abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
- (6) 1Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 werden derjenigen Stufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit zu der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte. 2Für die Stufenfindung bei der Überleitung zählen die Zeiten im jetzigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber. 3Für die Berücksichtigung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit bei der Stufenfindung gilt § 16 Absatz 2 in Verbindung mit § 41 Nr. 11 TV-L. 4Ist das Vergleichsentgelt höher als das nach den Sätzen 1 bis 3 maßgebende Tabellenentgelt, wird das Vergleichsentgelt so lange gezahlt, bis das Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht; Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlagen 5 A und 5 B TVÜ-Länder gilt für übergeleitete Beschäftigte

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
 - der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI
 - der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI
 - der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI
- mit Ortszuschlag der Stufe 2:*
1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
 2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
 3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

§ 7

Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

- (1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 BMT-G/BMT-G-O – mit Ausnahme der Übergangsvorschrift Nr. 3 zu § 6 BMT-G-O – der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV-L bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L.
- (2) § 6 Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 und 2 gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.
- (3) 1Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet; § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. 2Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. 3§ 6 Absatz 4 Satz 5 gilt entsprechend.
- (4) 1Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. 2§ 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L gilt entsprechend. 3Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im Oktober 2010 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 bis 4:

Die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 gilt entsprechend.

3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

- (1) 1Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und
- die spätestens am 1. August 2011 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
 - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit ausüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
 - bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstehen hätten,

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-L eingruppiert. 2Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT / BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT / BAT-O in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIb BAT / BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT / BAT-O in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. 4Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. November 2012, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

- (2) 1Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und
- die spätestens am 1. August 2011 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
 - in der Zeit zwischen dem 1. Dezember 2010 und dem 31. Oktober 2012 höhergruppiert wären,
 - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit ausüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
 - bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstehen hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. 2Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. 3Der weitere Stufenaufstieg richtet sich

bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. 4§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt. 5Wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach dem 31. Juli 2011 zu erfolgen hat, ist das Vergleichsentgelt in entsprechender Anwendung des § 15 Absatz 2 Satz 5 ff. TV-L zu ermitteln. 6Satz 2 und Satz 3 letzter Halbsatz der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 TVÜ-Länder gelten entsprechend.

- (3) 1Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT / BAT-O bis spätestens zum 31. Dezember 2014 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. 2In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. November 2012 und dem 31. Dezember 2014 bei Fortgeltung des BAT / BAT-O höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. 3Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. 4Im Tarifgebiet Ost sind Anpassungen des Bemessungssatzes bei der Ermittlung des Höhergruppierungsgewinns zu berücksichtigen; ab 1. Januar 2010 werden in den Fällen, in denen noch keine Bemessungssatzanhebung stattgefunden hat, die Höhergruppierungsgewinne um den Faktor 1,081081 erhöht. 5§ 6 Absatz 4 Satz 5 gilt – auch bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe – entsprechend.

- (4) 1Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT / BAT-O) richtet, und auf übergeleitete Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 keine Anwendung. 2Satz 1 gilt nicht für die gemäß Anlagen 5 A und 5 B in die Entgeltgruppen 9a bis 9d übergeleiteten Beschäftigten.

- (5) <nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L>

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2010 nach der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

- (2) 1Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Oktober 2010 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. 2Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Oktober 2010 zugestanden hätte. 3Voraussetzung ist, dass

- spätestens am 1. August 2011 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschnitt A BAT / BAT-O zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT / BAT-O bis spätestens zum 31. Dezember 2014 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Oktober 2010 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) 1In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Oktober 2010 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-L eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. 2Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) 1Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Oktober 2010 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass spätestens am 1. August 2011 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2014 erworben worden wäre. 2Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Besitzstandszulage auf schriftlichen Antrag gewährt.
- c) Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 31. Oktober 2012 erreicht worden, gilt Absatz 2 auf schriftlichen Antrag mit der Maßgabe, dass am 1. November 2012 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2014 erworben worden wäre.

(4) 1Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstaben b und c wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. 2Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4:

Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Urlaub sind unschädlich.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4 Satz 2:

1Die Besitzstandszulage verändert sich vom 1. August 2011 an nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 5 ff. TV-L. 2Satz 3 letzter Halbsatz der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

§ 10

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

1Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2010 eine Zulage nach § 24 BAT / BAT-O zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV-L eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. 2Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Oktober 2012 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. November 2012 die Regelungen des TV-L über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. 3Für eine vor dem 1. November 2010 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Oktober 2010 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 BAT / BAT-O noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 Absatz 3 BMT-G/BMT-G-O i. V. m. § 3 BTv Nr. 1 zum BMT-G/BMT-G-O entsprechend. 5Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. 6Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. 7Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 31. Oktober 2012 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage, wenn sich die Bezüge dadurch verringert haben. 8Die Zulage nach Satz 7 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gezahlt. 9Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. November 2010 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. 10Nach der Höhergruppierung erfolgte Entgelterhöhungen durch allgemeine Entgeltanpassungen, durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen und durch Zulagen gemäß § 14 Absatz 3 TV-L sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu § 10 Satz 6:

1Die Zulage nach Satz 1 erhöht sich vom 1. August 2011 an nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 5 ff. TV-L. 2Satz 3 letzter Halbsatz der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 10 Satz 10:

Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 31. Oktober 2010 erfolgt sind.

§ 11

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) 1Für im Oktober 2010 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT / BAT-O oder BMT-G/BMT-G-O in der für Oktober 2010 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 3Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Oktober 2010 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollerklärungen zu § 11 Absatz 1:

1. 1Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Oktober 2010 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. 2Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. 3Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 6. 4Diejenigen Beschäftigten, die im Oktober 2010 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 31. Dezember 2010 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. 5Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im Oktober 2010 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

2. 1Nr. 1 gilt entsprechend auf schriftlichen Antrag bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen eines Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten oder eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor dessen Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. 2Familienpflichten

im Sinne des Satzes 1 liegen vor, wenn die/der Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. 3Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.

3. 1Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten auf schriftlichen Antrag auch nach dem 1. November 2010 begründet. 2Der Anspruch auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile muss bei der verstorbenen Person unbeschadet der sonstigen Voraussetzungen des Absatzes 1 bis zum Todestag bestanden haben. 3Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im Oktober 2010 Anspruch auf Kindergeld gehabt. 4Die Besitzstandszulage wird ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, frühestens jedoch ab 1. November 2010, gezahlt. 5Satz 3 der Nr. 2 gilt entsprechend.

(2) 1§ 24 Absatz 2 TV-L ist anzuwenden. 2Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. 3Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 2:

1Die Besitzstandszulage erhöht sich vom 1. August 2011 an nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 5 ff. TV-L. 2Satz 3 letzter Halbsatz der Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
a) zwischen dem 1. November 2010 und dem 31. Dezember 2010 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2010 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2011 geboren sind.

§ 12

Strukturausgleich

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleitete Beschäftigte erhalten einen nicht dynamischen Strukturausgleich ausschließlich in den in Anlage 3 aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt. 2Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. November 2010, sofern in Anlage 3 nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 1:

<nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L>

- (2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im November 2012, sofern in Anlage 3 nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (3) Für Beschäftigte, für die nach dem TV-L die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt der jeweilige Bemessungssatz.
- (4) ¹Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Absatz 2 TV-L). ²Satz 1 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 bzw. vom 12. Oktober 2006 herabgesetzt ist, entsprechend.
- (3) ¹Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Oktober 2010 § 71 BAT gegolten hat und die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 22 Absatz 2 und 3 TV-L für die Dauer des über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses das Entgelt nach § 21 TV-L bis zur Dauer von 26 Wochen gezahlt. ²§ 22 Absatz 4 TV-L findet auf die Entgeltfortzahlung nach Satz 1 entsprechende Anwendung. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für bisher unter § 71 BAT fallende Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und am 14. Oktober 2010 (Stichtag) einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten; der Antrag ist bis zum 31. Dezember 2010 zu stellen.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 4:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

- (5) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.
- (6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 finden auf Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 13:

¹Ansprüche aufgrund von Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Oktober 2010 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. ²Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- beziehungsweise Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) ¹Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Oktober 2010 § 71 BAT gegolten hat und die nicht in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird abweichend von § 22 Absatz 2 TV-L für die Dauer des über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 TV-L) gezahlt. ²Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ³Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherer in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (2) ¹Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TV-L fortgezahlt. ²Tritt nach dem 1. November 2010 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TV-L angerechnet.

§ 14 Beschäftigungszeit

- (1) Für die Dauer des über den 31. Oktober 2010 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. November 2010 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten – mit Ausnahme der Zeiten im Sinne der Übergangsvorschrift Nr. 3 zu § 19 BAT-O / § 6 BMT-G-O – als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TV-L berücksichtigt.
- (2) Für die Anwendung des § 23 Absatz 2 TV-L werden die bis zum 31. Oktober 2010 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe
- des § 39 BAT anerkannte Dienstzeit,
 - des § 39 BAT-O beziehungsweise § 37 BMT-G-O anerkannte Beschäftigungszeit,
 - des § 37 BMT-G i. V. m. §§ 9, 9a des BTV Nr. 1 zum BMT-G anerkannte Jubiläumszeit
- sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TV-L berücksichtigt.

§ 15 Urlaub

- (1) ¹Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs beziehungsweise von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2010 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2011 gelten die im Oktober 2010 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2010 fort. ²Die Regelungen des TV-L gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts.
- (2) ¹Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2010 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Er-

holungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftageweche diesen Anspruch für die Dauer des über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Die Urlaubsregelungen des TV-L bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

- (3) ¹§ 49 Absatz 1 und 2 MTArb / MTArb-O i.V.m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder gelten bis zum Inkraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrags der Länder fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend. ²Aus dem Geltungsbereich des BMT-G übergeleiteten Beschäftigten, die am 31. Oktober 2010 Anspruch auf einen Zusatzurlaub nach § 42 Absatz 5 BMT-G haben, behalten diesen Anspruch, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen in dem über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen. ³Für aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O übergeleitete Beschäftigte gelten abweichend von Satz 1 § 42 BMT-G/BMT-G-O i. V. m. § 10 BTV Nr.1 zu § 42 BMT-G/BMT-G-O bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrags der Länder fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.
- (4) ¹In den Fällen des § 48a BAT / BAT-O oder § 41a BMT-G/BMT-G-O wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2011 gewährt. ²Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TV-L im Kalenderjahr 2011 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. ³Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 4:

¹Abweichend von § 48a BAT/BAT-O oder § 41a BMT-G/BMT-G-O ist der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres 2010 auf Antrag zu gewähren, sofern dem keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Stehen dienstliche oder betriebliche Gründe der Gewährung des Zusatzurlaubs entgegen, können bis zu zwei Zusatzurlaubstage noch bis zum 31. März 2011 angetreten werden; soweit auch deren Inanspruchnahme aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig möglich ist, wird der verbliebene Zusatzurlaub in ein Zeitguthaben umgewandelt, mit dem eine dienstplanmäßig entstandene Zeitschuld verrechnet werden kann. ³Für den nach den Sätzen 1 und 2 bis zum 31. März 2011 gewährten Zusatzurlaub findet Absatz 4 Satz 2 keine Anwendung.

§ 16 Abgeltung

¹Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden. ²§ 11 Absatz 2 Satz 3 und § 12 Absatz 6 bleiben unberührt.

Protokollerklärung zum 3. Abschnitt:

¹Einvernehmlich werden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung zurückgestellt. ²Da damit die fristgerechte Überleitung bei Beschäftigten, die eine Zahlung nach §§ 25 Absatz 4, 28 Absätze 1 und 2 und 28a BMT-G/BMT-G-O beziehungsweise § 56 BAT / BAT-O erhalten, nicht sichergestellt ist, erfolgt am 1. November 2010 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach dem noch zu erzielenden künftigen Verhandlungsergebnis zusteht; § 6 Absatz 1 Sätze 2 und 3 sowie die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 gelten entsprechend. ³Die in Satz 2 genannten Bestimmungen – einschließlich etwaiger Sonderregelungen – finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum Inkraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. ⁴§ 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 BAT bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt; die Regelung findet bis zum 31. Juli 2011 im Tarifgebiet Ost keine Anwendung. ⁵Sollte das künftige Verhandlungsergebnis geringer als bis dahin gewährte Leistungen ausfallen, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

4. Abschnitt Sonstige vom TV-L abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen

§ 17 Eingruppierung

- (1) ¹Die §§ 22, 23 BAT / BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung, die §§ 1, 2 Absatz 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost einschließlich § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 gelten über den 31. Oktober 2010 hinaus fort. ²Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. November 2010 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. ³An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 1:

¹Abweichend von § 2 Absatz 1 Satz 2 des Angleichungs-TV Land Berlin gilt Absatz 1 Satz 1, soweit darin auf § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O Bezug genommen wird. ²Für Beschäftigte, auf deren Tätigkeit am 31. Oktober 2010 der BMT-G/BMT-G-O Anwendung fand, findet für die Dauer einer Tätigkeit, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte, § 2 Absatz 1 bis 4 und 8 sowie § 4 des BTV Nr. 2 zum BMT-G/BMT-G-O einschließlich der Anlagen 1 (Lohngruppenverzeichnis) und 2 (Richtlinien für verwaltungs- oder betriebseigene Prüfungen) im jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung. ³Soweit in diesem Tarifvertrag auf einen Anteil des Monatstabellenlohnes abgestellt wird, tritt an dessen Stelle das jeweilige Tabellenentgelt gem. § 15 Absatz 2 TV-L. ⁴An die Stelle der Stufe 1 des Monatstabellenlohnes tritt die Stufe 2 des Tabellenentgelts.

- (2) Abweichend von Absatz 1
- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. November 2010 in Entgeltgruppe 1 TV-L neu eingestellte Beschäftigte,
 - gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O ab dem 1. November 2010 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich,
 - gilt für übergeleitete und ab dem 1. November 2010 neu eingestellte Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 die Entgeltordnung gemäß Anlage 2 TVÜ-Länder Teil C.
- (3) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 und der Eingruppierung der übergeleiteten und ab dem 1. November 2010 neu eingestellten Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 sind alle zwischen dem 1. November 2010 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.
- (4) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (5) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. November 2010 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.
- (6) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, erhalten diejenigen Beschäftigten, denen ab dem 1. November 2010 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.
- (7) ¹Für Eingruppierungen ab dem 1. November 2010 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung werden die

Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 den Entgeltgruppen des TV-L, zugeordnet. ²In den Fällen des § 16 Absatz 2a TV-L kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 2 in die unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 4 Absatz 1 in Verbindung mit Anlage 2, § 8 Absatz 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. November 2010 begründet worden ist und derselben Ausgangsvergütungsgruppe zugeordnet war; im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt. ³Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 7:

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Absatz 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. November 2010 neu eingestellte Pflegekräfte.

- (8) ¹Beschäftigte, die ab dem 1. November 2010 in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT / BAT-O) in Vergütungsgruppe 11a BAT / BAT-O mit fünf- beziehungsweise sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe 1b BAT / BAT-O eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. ²Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe 1b BAT / BAT-O erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. ⁴Sie gelten nicht für Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3.
- (9) ¹Die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter gelten im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. ²Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TV-L zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung abweichend von Satz 1 sowie von § 14 Absatz 3 TV-L anstelle der Zulage nach § 14 TV-L für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 9 Satz 1:

¹Für die Beschäftigten, auf deren Tätigkeit am 31. Oktober 2010 der BMT-G/BMT-G-O Anwendung fand, gelten die Regelungen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter des § 3 BTV Nr. 2 zum BMT-G/BMT-G-O fort. ²Soweit in diesem Tarifvertrag auf einen Anteil des Monatstabellenlohnes abgestellt wird, tritt an dessen Stelle das jeweilige Tabellenentgelt gem. § 15 Absatz 2 TV-L. ³An die Stelle der Stufe 1 des Monatstabellenlohnes tritt die Stufe 2 des Tabellenentgelts. ⁴Für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 TVÜ-Länder fin-

den die Regelungen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter des TV Lohngruppen-TdL Anwendung; im Tarifgebiet Ost findet bis zum 31. Juli 2011 der TV Lohngruppen-O-TdL Anwendung.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

Protokollerklärung zu § 17:

1Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass im Falle einer neuen Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere beziehungsweise niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.

§ 18

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Oktober 2010

(1) 1Wird aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. November 2010 und dem 31. Oktober 2012 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV-L Anwendung. 2Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. 3Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 4 Satz 3 entsprechend. 4In den Fällen des § 6 Absatz 5 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TV-L über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des BMT-G/BMT-G-O übergeleiteten Beschäftigten nach dem 31. Oktober 2010 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des BMT-G/BMT-G-O mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TV-L richtet, soweit sich aus § 17 Absatz 9 Satz 2 nichts anderes ergibt.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

Die Übertragung einer Vertretungstätigkeit im Sinne des § 3 Absatz 1 Buchstabe a und b BTV Nr. 1 zum BMT-G/BMT-G-O gilt als Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2.

(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TV-L gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – die Regelung des § 14 TV-L zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Absatz 2 BAT / BAT-O beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.

§ 19

Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü

(1) Zwischen dem 1. November 2010 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet worden sind oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt worden sind oder werden, besondere Tabellenwerte; sie betragen

a) in der Zeit vom 1. März 2009 bis 28. Februar 2010	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1.637,70	1.812,80	1.879,75	1.962,15	2.018,80	2.065,15
b) ab 1. März 2010	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1.657,35	1.834,55	1.902,31	1.985,70	2.043,03	2.089,93

(2) 1Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet worden sind, gelten folgende Tabellenwerte (West)

a) in der Zeit vom 1. März 2009 bis 28. Februar 2010	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus E 13 Ü	(E 13/2) 3.362,95	(E 13/3) 3.543,20	(E 14/3) 3.857,35	(E 14/4) 4.176,65	(E 14/5) 4.665,90
b) ab 1. März 2010	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus E 13 Ü	(E 13/2) 3.403,31	(E 13/3) 3.585,72	(E 14/3) 3.903,64	(E 14/4) 4.226,77	(E 14/5) 4.721,89

2Bei Beschäftigten im Sinne des § 53 Hochschulrahmengesetz, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet werden und bei denen das Vergleichsentgelt im Zeitpunkt der Überleitung den Betrag von 3.300 Euro nicht erreicht, erhöht sich der Tabellenwert in der Stufe 5 nach fünf Jahren der Zugehörigkeit zur Stufe 5 um 200 Euro. 3Dasselbe gilt bei Neueinstellungen von Beschäftigten im Sinne des § 53 Hochschulrahmengesetz in die Stufen 1 oder 2 der Entgeltgruppe 13 für die Erhöhung des Tabellenwertes der Stufe 5 der Entgeltgruppe 13.

(3) 1Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I BAT / BAT-O unterliegen dem TV-L. 2Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. 3Für sie gelten folgende Tabellenwerte (West):

a) in der Zeit vom 1. März 2009 bis 28. Februar 2010	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.573,20	5.077,90	5.556,85	5.871,00	5.948,25
b) ab 1. März 2010	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.628,08	5.138,83	5.623,53	5.941,45	6.019,63

4Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. 5§ 6 Absatz 5 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 19 Absatz 1 bis 3:
Abweichend von den in den Absätzen 1 bis 3 genannten besonderen Tabellenwerten gelten längstens bis zum 30. November 2017 folgende Beträge:

E 2 Ü (zu Absatz 1)

- a) in der Zeit vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011
- | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1.568 | 1.735 | 1.795 | 1.875 | 1.930 | 1.971 |
- b) vom 1. August bis zum 30. September 2011
- | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1.607,63 | 1.779,51 | 1.845,24 | 1.926,13 | 1.981,74 | 2.027,23 |
- c) Vom 1. Oktober 2011 an erhöhen sich die besonderen Tabellenwerte nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 6 ff. TV-L.

E 13 Ü (zu Absatz 2)

- a) in der Zeit vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011
- | | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 a | Stufe 4 b | Stufe 5 |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | Nach 2 Jahren in Stufe 2 | Nach 4 Jahren in Stufe 3 | Nach 3 Jahren in Stufe 4 a | Nach 3 Jahren in Stufe 4 b | Nach 3 Jahren in Stufe 4 b |
| Beträge aus E 13 Ü | (E 13/2) 3.195 | (E13/3) 3.365 | (E 14/3) 3.665 | (E14/4) 3.965 | (E 14/5) 4.425 |
- b) vom 1. August bis zum 30. September 2011
- | | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 a | Stufe 4 b | Stufe 5 |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | Nach 2 Jahren in Stufe 2 | Nach 4 Jahren in Stufe 3 | Nach 3 Jahren in Stufe 4 a | Nach 3 Jahren in Stufe 4 b | Nach 3 Jahren in Stufe 4 b |
| Beträge aus E 13 Ü | (E 13/2) 3.301,21 | (E13/3) 3.478,15 | (E 14/3) 3.786,53 | (E14/4) 4.099,97 | (E 14/5) 4.580,23 |
- c) Vom 1. Oktober 2011 an erhöhen sich die besonderen Tabellenwerte nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 6 ff. TV-L.

E 15 Ü (zu Absatz 3)

- a) in der Zeit vom 1. November 2010 bis zum 31. Juli 2011
- | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4.340 | 4.815 | 5.265 | 5.565 | 5.635 |
- b) vom 1. August bis zum 30. September 2011
- | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 4.489,24 | 4.984,67 | 5.454,82 | 5.763,21 | 5.839,04 |
- c) Vom 1. Oktober 2011 an erhöhen sich die besonderen Tabellenwerte nach Maßgabe des § 15 Absatz 2 Satz 6 ff. TV-L.

- (4) Die Regelungen des TV-L über die Bezahlung im Tarifgebiet Ost gelten entsprechend.

§ 20 Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte

<nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i. S. d. § 44 TV-L>

§ 21 Jahressonderzahlung im Jahr 2010

- (1) Beschäftigten – ausgenommen Lehrkräften im Sinne von § 44 TV-L – wird bis zum 31. Dezember 2010 die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (TV Zuwendung)/Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang-O) vom 10. Dezember 1990 und Urlaubsgeld nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 (TV Urlaubsgeld)/Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte (TV Urlaubsgeld Ang-O) vom 10. Dezember 1990 gezahlt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 wird Beschäftigten, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte, bis zum 31. Dezember 2010 eine Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter vom 12. Oktober 1973/Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter (TV Zuwendung Arb-O) vom 10. Dezember 1990 und Urlaubsgeld nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977/Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter (TV Urlaubsgeld Arb-O) vom 10. Dezember 1990 gezahlt.

Protokollerklärung zu § 21:

Das Urlaubsgeld für das Jahr 2010 steht denjenigen Beschäftigten, die für dieses Jahr noch kein Urlaubsgeld erhalten haben, in Anwendung der genannten Urlaubsgeldtarifverträge trotz des Inkrafttretens des Angleichungs-TV Land Berlin nach dem Fälligkeitszeitpunkt des § 4 Absatz 1 Satz 1 dieser Tarifverträge noch zu.

§ 22 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT / BAT-O, § 26a Absatz 1 Unterabsatz 2 BMT-G/BMT-G-O für Arbeitsleistungen bis zum 31. Oktober 2010 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2010 beendet worden wäre.

§ 23 Bereitschaftszeiten <gilt nicht im Land Berlin>

§ 24 Nebentätigkeiten

Für bis zum 31. Oktober 2010 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

§ 25

**Sonderregelungen für Beschäftigte
im bisherigen Geltungsbereich
der SR 2 a, SR 2 b, SR 2 m und SR 2 o BAT / BAT-O
und der SR 2a, SR 2b, SR 2 i und SR 2 l der Anlage 2
Abschnitt B MTArb / MTArb-O**

- (1) Nr. 7 SR 2 a BAT / BAT-O gilt im bisherigen Geltungsbereich für Maßnahmen, die vor dem 1. November 2010 bewilligt worden sind, fort.
- (2) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten des TV-L unberührt.
- (3) Regelungen gemäß Nr. 2 SR 2 m BAT / BAT-O bleiben durch das In-Kraft-Treten des TV-L unberührt.
- (4) Übergeleiteten Beschäftigten, die am 31. Oktober 2010 Zulagen nach Nr. 5a und Nr. 6 Absatz 3 SR 2 o BAT / BAT-O beziehungsweise nach Nr. 7 SR 2 l der Anlage 2 Abschnitt B MTArb / Nr. 6 SR 2 l der Anlage 2 Abschnitt B MTArb-O erhalten haben, wird diese Zulage unter den bisherigen Voraussetzungen als weiterhin widerrufliche Zulage fortgezahlt.
- (5) 1Für die von § 1 Absatz 1 und 2 erfassten Beschäftigten gelten im bisherigen Geltungsbereich fort:
 - Nr. 8 und Nr. 10 SR 2 a der Anlage 2 Abschnitt B MTArb / Nr. 7 und Nr. 11 SR 2 a der Anlage 2 Abschnitt B MTArb-O,
 - Nr. 6 Absatz 2, Nr. 8 und Nr. 9 SR 2 b der Anlage 2 Abschnitt B MTArb / Nr. 7 Absatz 2, Nr. 10 und Nr. 13 SR 2 b der Anlage 2 Abschnitt B MTArb-O und
 - Nr. 4 SR 2 i der Anlage 2 Abschnitt B MTArb.

2Sie können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geändert werden.

§ 26

Beschäftigte im Vollstreckungsdienst

§ 33 Absatz 1 Buchstabe b BAT / BAT-O gilt für übergeleitete und neueingestellte Beschäftigte im Vollstreckungsdienst fort.

§ 27

**Übergangsregelungen
für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse**

Für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse gelten § 65 BAT/ BAT-O, § 60a BMT-G/BMT-G-O i. V. m. § 11 des BTV Nr. 1 zum BMT-G/BMT-G-O und § 5 Abschnitt A der Ausbildungsvergütungstarifverträge weiter.

§ 28

**Änderung des Beschäftigungsumfangs
im Zuge der Arbeitszeitverlängerung**

- (1) 1Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen am 31. Juli 2011 im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und

bei denen sich am 1. August 2011 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der/des Beschäftigten die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Brutto-Entgelts erreicht wird. 2Der Antrag ist bis zum 31. Juli 2011 zu stellen. 3Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit.

- (2) Die/Der Beschäftigte, die/der unter § 41 TV-L fällt, erhält das Recht auf Beibehaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden (Tarifgebiet West) beziehungsweise 40 Stunden (Tarifgebiet Ost); in diesem Fall wird das entsprechende zeitanteilige Tabellenentgelt gezahlt.

§ 29

**Arbeiterinnen und Arbeiter
der Freien und Hansestadt Hamburg**

<nicht abgedruckt>

**5. Abschnitt
Übergangs- und Schlussvorschrift**

§ 30

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2009.
- (3) § 21 Absätze 1 bis 4 können auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum 31. Dezember jeden Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember desjenigen Jahres, in dem die volle Angleichung nach § 21 Absatz 2 erreicht ist.
- (4) Die §§ 17 und 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2010; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.
- (5) 1Die nach § 25 Absatz 5 fortgeltenden Regelungen können – auch einzeln – von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden. 2Die Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz) wird nicht ausgeschlossen.

**Anlage 1 TVÜ-Länder Teil A
- Ersetzte Tarifverträge -**

1. Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den 78. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 31. Januar 2003.

2. Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 31. Januar 2003 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O).
3. Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 31. Januar 2003 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb).
4. Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb – (MTArb-O) vom 10. Dezember 1990, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 31. Januar 2003 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb – (MTArb-O).
5. Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II – vom 31. Januar 1962 in der Fassung vom 31. Januar 2003.
6. Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O) vom 10. Dezember 1990 in der Fassung vom 31. Januar 2003.
5. Monatslohnstarifvertrag Nr. 7 zum MTArb-O vom 31. Januar 2003, mit Ausnahme des § 3 Abs. 1, der für die Tabellenentgelte der zu § 15 Abs. 2 TV-L vereinbarten Anlage B – nach § 15 Abs. 2 Satz 2 TV-L i. V. m. der Anlage 2 zu § 4 Abs. 1 und der Anlage 4 zu § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder – fortgilt
6. Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11. Juli 1966
7. Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb-O (TV Lohngruppen-O-TdL) vom 8. Mai 1991
8. Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959
9. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982, mit Ausnahme der §§ 5, 6, 7 bis 10, die bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung fortgelten
10. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) (Länder) vom 8. Mai 1991, mit Ausnahme
 - des Eingangssatzes des § 1 Abs. 1,
 - des § 1 Abs. 1 Nr. 1, 1. Halbsatz entsprechend Nr. 11,
 - des § 1 Abs. 1 Nr. 2 entsprechend Nr. 9 und
 - des § 1 Abs. 1 Nr. 6

Anlage 1 TVÜ-Länder Teil B - Ersetzte Tarifverträge bzw. Tarifvertragsregelungen -

Vorbemerkungen:

1. Die nachfolgende Liste ist noch nicht abschließend. Sobald die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zu Anlage 1 TVÜ-Länder Teil B abgeschlossen sind, ersetzt die Neufassung diese Anlage.
2. Soweit einzelne Tarifvertragsregelungen vorübergehend fortgelten, erstreckt sich die Fortgeltung auch auf Beschäftigte i. S. d. § 1 Abs. 2 TVÜ-Länder.
 1. Tarifvertrag zu § 71 BAT betreffend Besitzstandswahrung vom 23. Februar 1961
 2. Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT für den Bereich der Länder vom 31. Januar 2003
 3. Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-O für den Bereich der Länder vom 31. Januar 2003, mit Ausnahme des § 3 Abs. 1, der für die Tabellenentgelte der zu § 15 Abs. 2 TV-L vereinbarten Anlage B – nach § 15 Abs. 2 Satz 2 TV-L i. V. m. der Anlage 2 zu § 4 Abs. 1 und der Anlage 4 zu § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder – fortgilt
 4. Monatslohnstarifvertrag Nr. 5 zum MTArb vom 31. Januar 2003
 11. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 – Fortgeltung bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L
 12. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 – Fortgeltung bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L
 13. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb-O für Arbeiter der Länder (TVZ zum MTArb-O-TdL) vom 8. Mai 1991 – Fortgeltung bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L
 14. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 17. Dezember 1970
 15. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte (TV VL Ang-O) vom 8. Mai 1991
 16. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter (Länder) vom 17. Dezember 1970
 17. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter (TV VL Arb-O) vom 8. Mai 1991
 18. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973

19. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang-O) vom 10. Dezember 1990
20. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973
21. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter (TV Zuwendung Arb-O) vom 10. Dezember 1990
22. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977
23. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte (TV Urlaubsgeld Ang-O) vom 10. Dezember 1990
24. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977
25. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter (TV Urlaubsgeld Arb-O) vom 10. Dezember 1990
26. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987
27. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (Mantel-TV AiP-O) vom 5. März 1991
28. Entgelttarifvertrag Nr. 12 für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 31. Januar 2003
29. Entgelttarifvertrag Nr. 7 für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (Ost) vom 31. Januar 2003
30. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987
31. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987
32. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (TV Zuwendung AiP-O) vom 5. März 1991
33. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987
34. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (TV Urlaubsgeld AiP-O) vom 5. März 1991
35. Tarifvertrag über die Erhöhung der Löhne und Gehälter für Beschäftigte im öffentlichen Dienst vom 4. September 1990
36. Vereinbarung über die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst vom 17. Juli 1996
37. Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. November 1966
38. Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Saarlandes und der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Saar e.V. (VerSTV-Saar) vom 15. November 1966
39. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei obersten Landesbehörden (Ost) vom 12. November 1991
40. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Baden-Württemberg
41. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Baden-Württemberg
42. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Bremen
43. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Bremen
44. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Hamburg
45. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Hamburg
46. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Niedersachsen
47. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Niedersachsen
48. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge des Landes Rheinland-Pfalz
49. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge des Saarlandes
50. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Schleswig-Holstein
51. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Schleswig-Holstein

Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C - Fortgeltende Tarifverträge -

Vorbemerkung:

1. Die nachfolgende Liste ist noch nicht abschließend. Sobald die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zu Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C abgeschlossen sind, ersetzt die Neufassung diese Anlage.
2. Die in dieser Anlage aufgeführten Tarifverträge sind in der jeweils geltenden Fassung zitiert.

1. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987
2. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder (RatSchTV Arb) vom 9. Januar 1987
3. Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992
4. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998
5. Tarifvertrag zur Regelung des Übergangs in den Ruhestand für Angestellte im Flugverkehrskontrolldienst durch Altersteilzeitarbeit vom 26. März 1999
6. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002
7. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Waldarbeiter der Länder und Gemeinden sowie der Arbeiter in den landwirtschaftlichen Betrieben und in den Weinbaubetrieben der Länder (Tarifvertrag Altersversorgung- Wald – ATV-W) vom 18. November 2002
8. Tarifvertrag über den Geltungsbereich der für den öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Tarifverträge vom 1. August 1990
9. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971
10. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971
11. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978
12. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978
13. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei den Sicherheitsdiensten der Länder (Ost) vom 8. Mai 1991
14. Tarifvertrag über Zulagen für Arbeiter bei Justizvollzugsanstalten und Psychiatrischen Krankenanstalten vom 27. November 1975
15. Tarifvertrag über Zulagen für Arbeiter bei Justizvollzugsanstalten und Psychiatrischen Krankenanstalten der Länder (Ost) vom 8. Mai 1991
16. Tarifvertrag über die Ausführung von Arbeiten im Gedingeverfahren im Bereich der SR 2 b des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb (Gedingerichtlinien) vom 15. Mai 1962
17. Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974
18. Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Arbeiter vom 16. März 1974
19. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer des Landes Baden-Württemberg (TV-Mun-BW) vom 24. Februar 1972
20. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer der Behörde für Inneres – Feuerwehr – der Freien und Hansestadt Hamburg (TV-Mun-Hmb) vom 24. Juni 1974
21. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer des Landes Niedersachsen (TV-Mun-Nds) vom 5. März 1991
22. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der mit der Räumung der Kampfmittel beschäftigten Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen (TV Ang-Mun-NW) vom 11. September 1979
23. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der mit der Räumung der Kampfmittel beschäftigten Arbeiter des Landes Nordrhein-Westfalen (TV Arb-Mun-NW) vom 11. September 1979
24. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz (TV-Mun-RP) vom 24. Februar 1972
25. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer des Saarlandes (TV-Mun-Saar) vom 1. März 1996
26. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer des Landes Schleswig-Holstein (TV-Mun-SH) vom 24. Februar 1972
27. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der im Kampfmittelbeseitigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer (Ost) - TV-Mun-O vom 14. Dezember 1993
28. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen über das ständig beschäftigte Abendpersonal an Theatern und Bühnen vom 25. Juni 1991
29. Tarifvertrag vom 25. Juni 1991 über die Theaterbetriebszulage für Angestellte (Ost)
30. Tarifvertrag vom 25. Juni 1991 über den Theaterbetriebszuschlag für Arbeiter (Ost)

Ferner gelten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung diejenigen Tarifregelungen fort, die Eingruppierungsregelungen enthalten.

Protokollerklärung:

Die Tarifverträge gemäß der vorstehenden Nrn. 1, 2 und 9 gelten bis zum 31. Juli 2011 nicht im Tarifgebiet Ost; vom 1. August 2011 an findet der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TV Soz-Ab-L) vom 12. Oktober 2006 keine Anwendung mehr.

Anlage 2 TVÜ-Länder

<nicht abgedruckt>

Anlage 2 TVÜ-Länder Teil B

<nicht abgedruckt, gilt nur für Lehrkräfte i.S.d. §44 TV-L>

Anlage 2 TVÜ-Länder Teil C

<nicht abgedruckt, gilt nicht für Beschäftigte des Landes Berlin>

Anlage 3 TVÜ-Länder

<nicht abgedruckt>

Anlage 4 TVÜ-Länder

<nicht abgedruckt>

Anlage 5 TVÜ-Länder

<nicht abgedruckt>

Angleichungs-TV Land Berlin

Entgelttabelle für die Beschäftigten des Landes Berlin
gültig vom 1. November 2010 bis 31. Juli 2011

Entgelt- gruppe	Zuordnung alte VGr	Zuordnung alte LGr	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1 Neueingestellte: Übergeleitete:	Stufe 2 nach 1 Jahr für 2 Jahre	Stufe 3 nach 3 Jahren für 3 Jahre	Stufe 4 nach 6 Jahren für 4 Jahre	Stufe 5 nach 10 Jahren für 5 Jahre	Stufe 6 nach 15 Jahren individuell
15Ü	I* *besondere Stufenregelung: St 1 bis St 4 jeweils 5 Jahre	-	4.340	4.815	5.265	5.565	5.635	-
15	Ia Ia < Ib oder Ib > Ia	-	3.449	3.825	3.965	4.465	4.845	-
14	Ib ohne Aufstieg Ib < IIa IIa > Ib nach 5 oder 6 Jahren	-	3.125	3.465	3.665	3.965	4.425	-
13Ü	IIa > Ib nach 11 oder 15 Jahren* *besondere Stufenregelung: 4 Jahre St 3, 3 Jahre St 4a, 3 Jahre St 4b	-	St 2 (EG 13 St 2) 3.195	St 3 (EG 13 St 3) 3.365	St 4a (EG 14 St 3) 3.365	St 4b (EG 14 St 4) 3.965	St 5 (EG 14 St 5) 4.425	-
13	IIa ohne Aufstieg	-	2.882	3.195	3.365	3.695	4.155	-
12	IIa < III oder III > IIa	-	2.585	2.865	3.265	3.615	4.065	-
11	III ohne Aufstieg III < IVa oder IVa > III	-	2.495	2.765	2.965	3.265	3.700	-
10	IVa ohne Aufstieg IVa < IVb oder IVb > IVa Va in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb > IVa (Zuordnung St 1)	-	2.405	2.665	2.865	3.065	3.445	-
9	IVb ohne Aufstieg IVb < Vb oder Vb > IVb IVb < Va oder Va > IVb Va oder Vb ohne Aufstieg* Vb < Vc* *besondere Stufenregelung: 5 Jahre St 2, 9 Jahre St 3, keine St 5	9* *besondere Stufenregelung: 7 Jahre St 3, keine St 5	2.126	2.355	2.475	2.795	3.045	-
8	Vc ohne Aufstieg Vc > Vb Vc < Vlb	8a oder 8 > 8a 8 < 7 7 > 8 und 8a	1.991	2.205	2.305	2.395	2.495	2.558
7	-	7a oder 7 > 7a 7 < 6 6 > 7 und 7a	1.865	2.065	2.195	2.295	2.370	2.440
6	Vlb ohne Aufstieg Vlb > Vc Vlb < VII	6a oder 6 > 6a 6 < 5 5 > 6 und 6a 5 > 6 4 > 5 und 6	1.829	2.025	2.125	2.220	2.285	2.350
5	VII ohne Aufstieg VII > Vlb VII < VIII	5a oder 5 > 5a 5 < 4 4 > 5 und 5a 4 > 5 3 > 4 und 5	1.753	1.940	2.035	2.130	2.200	2.250
4	-	4a oder 4 > 4a 4 ohne Aufstieg 4 < 3 3 > 4 und 4a	1.667	1.845	1.965	2.035	2.105	2.146
3	VIII ohne Aufstieg* VIII > VIII* VIII < IXb* *besondere Stufenregelung: keine St 6	3a oder 3 > 3a 2a > 3 und 3a 2 > (2a,) 3 und 3a 3 ohne Aufstieg* 2 > 2a und 3* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1.640	1.815	1.865	1.945	2.005	2.060
2Ü	-	2a oder 2 > 2a 2 < 1 1 > 2 und 2a	1.568	1.735	1.795	1.875	1.930	1.971
2	IXa IXb > VIII oder IXa IXb < X* X* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1a* 1 > 1a* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1.514	1.675	1.725	1.775	1.885	2.000
1	-	-	St 2 bis 5 jeweils 4 Jahre	1.351	1.375	1.405	1.433	1.505

Angleichungs-TV Land Berlin

Entgelttabelle für die Beschäftigten des Landes Berlin
gültig vom 1. August 2011 bis 30. September 2011

Entgelt- gruppe	Zuordnung alte VGr	Zuordnung alte LGr	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1 Neueingestellte: Übergeleitete:	Stufe 2 nach 1 Jahr für 2 Jahre	Stufe 3 nach 3 Jahren für 3 Jahre	Stufe 4 nach 6 Jahren für 4 Jahre	Stufe 5 nach 10 Jahren für 5 Jahre	Stufe 6 nach 15 Jahren individuell
15Ü	I* *besondere Stufenregelung: St 1 bis St 4 jeweils 5 Jahre	-	4.489,24	4.984,67	5.454,82	5.763,21	5.839,04	-
15	Ia Ia < Ib oder Ib > Ia	-	3.564,09	3.953,36	4.099,97	4.620,68	5.015,01	-
14	Ib ohne Aufstieg Ib < IIa IIa > Ib nach 5 oder 6 Jahren	-	3.225,38	3.579,25	3.786,53	4.099,97	4.580,23	-
13Ü	IIa > Ib nach 11 oder 15 Jahren* *besondere Stufenregelung: 4 Jahre St 3, 3 Jahre St 4a, 3 Jahre St 4b	-	St 2 (EG 13 St 2) 3.301,21	St 3 (EG 13 St 3) 3.478,15	St 4a (EG 14 St 3) 3.786,53	St 4b (EG 14 St 4) 4.099,97	St 5 (EG 14 St 5) 4.580,23	-
13	IIa ohne Aufstieg	-	2.972,60	3.301,21	3.478,15	3.821,92	4.297,13	-
12	IIa < III oder III > IIa	-	2.664,22	2.957,43	3.371,98	3.735,97	4.206,13	-
11	III ohne Aufstieg III < IVa oder IVa > III	-	2.573,23	2.851,28	3.058,55	3.371,98	3.826,97	-
10	IVa ohne Aufstieg IVa < IVb oder IVb > IVa Va in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb > IVa (Zuordnung St 1)	-	2.477,17	2.750,16	2.957,43	3.164,71	3.559,04	-
9	IVb ohne Aufstieg IVb < Vb oder Vb > IVb IVb < Va oder Va > IVb Va oder Vb ohne Aufstieg* Vb < Vc* *besondere Stufenregelung: 5 Jahre St 2, 9 Jahre St 3, keine St 5	9* *besondere Stufenregelung: 7 Jahre St 3, keine St 5	2.189,01	2.426,61	2.547,95	2.881,61	3.144,49	-
8	Vc ohne Aufstieg Vc > Vb Vc < Vlb	8a oder 8 > 8a 8 < 7 7 > 8 und 8a	2.047,46	2.269,90	2.371,00	2.467,06	2.573,23	2.638,94
7	-	7a oder 7 > 7a 7 < 6 6 > 7 und 7a	1.916,01	2.123,29	2.259,78	2.360,89	2.441,78	2.512,55
6	Vlb ohne Aufstieg Vlb > Vc Vlb < VII	6a oder 6 > 6a 6 < 5 5 > 6 und 6a 5 > 6 4 > 5 und 6	1.880,63	2.082,84	2.183,96	2.285,06	2.350,79	2.421,56
5	VII ohne Aufstieg VII > Vlb VII < VIII	5a oder 5 > 5a 5 < 4 4 > 5 und 5a 4 > 5 3 > 4 und 5	1.799,74	1.991,85	2.092,96	2.189,01	2.264,84	2.315,39
4	-	4a oder 4 > 4a 4 ohne Aufstieg 4 < 3 3 > 4 und 4a	1.708,74	1.895,80	2.022,18	2.092,96	2.163,73	2.209,23
3	VIII ohne Aufstieg* VIII > VII* VIII < IXb* *besondere Stufenregelung: keine St 6	3a oder 3 > 3a 2a > 3 und 3a 2 > (2a,) 3 und 3a 3 ohne Aufstieg* 2 > 2a und 3* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1.683,46	1.865,46	1.916,01	1.996,90	2.062,62	2.118,23
2Ü	-	2a oder 2 > 2a 2 < 1 1 > 2 und 2a	1.607,63	1.779,51	1.845,24	1.926,13	1.981,74	2.027,23
2	IXa IXb > VIII oder IXa IXb < X* X* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1a* 1 > 1a* *besondere Stufenregelung: keine St 6	1.552,02	1.718,85	1.769,85	1.819,96	1.936,24	2.057,56
1	-	-	St 2 bis 5 jeweils 4 Jahre	1.380,14	1.405,41	1.435,75	1.466,08	1.541,91

Angleichungs-TV Land Berlin

Anwendungstabelle Gesundheitswesen
gültig vom 1. November 2010 bis 31. Juli 2011

Werte aus Entgeltgruppe	Entgeltgruppe Kr	Zuordnung alte VGr Kr Zeichen „>“ bedeutet „mit Aufstieg nach“ Zeichen „<“ bedeutet „nach Aufstieg aus“	besondere Stufenregelung	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
				Stufe 1 Neueingestellte: Übergeleitete:	Stufe 2 nach 1 Jahr für 2 Jahre	Stufe 3 nach 3 Jahren für 3 Jahre	Stufe 4 nach 6 Jahren für 4 Jahre	Stufe 5 nach 10 Jahren für 5 Jahre	Stufe 6 nach 15 Jahren individuell
12	12 a	Kr XII > Kr XIII	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 3 Jahre St 4 Tabellenwert St 5 erhöht sich nach 5 Jahren um 200 Euro	-	-	3.265	3.615	4.065	-
11	11 b	Kr XI > Kr XII	Einstufung ab St 4: Tabellenwert St 5 erhöht sich nach 5 Jahren um 200 Euro	-	-	2.965	3.265	3.700	-
	11 a	Kr X > Kr XI	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	-	-	-	-
10	10 a	Kr IX > Kr X	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 3 Jahre St 4	-	-	2.865	3.065	3.445	-
9	9 d	Kr VIII > Kr IX	Einstufung ab St 3: 4 Jahre St 3, 2 Jahre St 4	-	-	2.795	3.045	3.245	-
9 b	9 c	Kr VII > Kr VIII	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.715	2.905	3.085	-
9 b	9 b	Kr VII ohne Aufstieg Kr VI > Kr VII	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.475	2.795	2.905	-
9 b	9 a	Kr VI ohne Aufstieg	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.475	2.560	2.715	-
9 b 8, 7	8 a	Kr Va > Kr VI Kr V > Kr Va und Kr VI	Einstufung ab St 2	2.065	2.195	2.305	2.395	2.560	2.715
		Kr V > Kr VI	Einstufung ab St 1	-	-	-	-	-	-
8, 7	7 a	Kr V > Kr Va Kr IV > Kr V und Kr Va Kr IV > Kr V	Einstufung ab St 2 Einstufung ab St 1 Endst 5 bei Kr IV > Kr V	1.915	2.065	2.195	2.395	2.495	2.598
6, 4	4 a	Kr II > Kr III und Kr IV Kr III > Kr IV	-	1.717	1.845	1.965	2.220	2.285	2.405
4, 3	3 a	Kr I > Kr II	-	1.640	1.815	1.865	1.945	2.005	2.146
1	-	-	-	St 2 bis 5 jeweils 4 Jahre	1.351	1.375	1.405	1.433	1.505

Angleichungs-TV Land Berlin

Anwendungstabelle Gesundheitswesen
gültig vom 1. August 2011 bis 30. September 2011

Werte aus Entgeltgruppe	Entgeltgruppe Kr	Zuordnung alte VGr Kr Zeichen „>“ bedeutet „mit Aufstieg nach“ Zeichen „<“ bedeutet „nach Aufstieg aus“	besondere Stufenregelung	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
				Stufe 1 Neueingestellte: Übergeleitete:	Stufe 2 nach 1 Jahr für 2 Jahre	Stufe 3 nach 3 Jahren für 3 Jahre	Stufe 4 nach 6 Jahren für 4 Jahre	Stufe 5 nach 10 Jahren für 5 Jahre	Stufe 6 nach 15 Jahren individuell
12	12 a	Kr XII > Kr XIII	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 3 Jahre St 4 Tabellenwert St 5 erhöht sich nach 5 Jahren um 200 Euro	-	-	3.371,98	3.735,97	4.206,13	-
11	11 b	Kr XI > Kr XII	Einstufung ab St 4: Tabellenwert St 5 erhöht sich nach 5 Jahren um 200 Euro	-	-	3.058,55	3.371,98	3.826,97	-
	11 a	Kr X > Kr XI	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	-	-	-	-
10	10 a	Kr IX > Kr X	Einstufung ab St 3: 2 Jahre St 3, 3 Jahre St 4	-	-	2.957,43	3.164,71	3.559,04	-
9	9 d	Kr VIII > Kr IX	Einstufung ab St 3: 4 Jahre St 3, 2 Jahre St 4	-	-	2.881,61	3.144,49	3.351,76	-
9 b	9 c	Kr VII > Kr VIII	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.800,72	2.997,88	3.184,93	-
9 b	9 b	Kr VII ohne Aufstieg Kr VI > Kr VII	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.547,95	2.881,61	2.997,88	-
9 b	9 a	Kr VI ohne Aufstieg	Einstufung ab St 3: 5 Jahre St 3, 5 Jahre St 4	-	-	2.547,95	2.638,94	2.800,72	-
9 b	8 a	Kr Va > Kr VI	Einstufung ab St 2	2.123,29	2.259,78	2.371,00	2.467,06	2.638,94	2.800,72
8, 7		Kr V > Kr VI	Einstufung ab St 1						
8, 7	7 a	Kr V > Kr Va	Einstufung ab St 2	1.966,57	2.123,29	2.259,78	2.467,06	2.573,23	2.679,38
8, 7		Kr IV > Kr V und Kr Va Kr IV > Kr V	Einstufung ab St 1 Endst 5 bei Kr IV > Kr V						
6, 4	4 a	Kr II > Kr III und Kr IV Kr III > Kr IV	-	1.759,30	1.895,80	2.022,18	2.285,06	2.350,79	2.477,17
4, 3	3 a	Kr I > Kr II	-	1.683,46	1.865,46	1.916,01	1.996,90	2.062,62	2.209,23
1	-	-	-	St 2 bis 5 jeweils 4 Jahre	1.380,14	1.405,41	1.435,75	1.466,08	1.541,91

Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion

BBH Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren www.hygieneinspektoren.info
BDF Bund Deutscher Forstleute www.bdf-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft www.bdz.dbb.de
bgv bundespolizeigewerkschaft – verbund innere sicherheit www.bundespolizeigewerkschaft.de
BLBS Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen www.blbs.de
BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Gewerkschaft Strafvollzug www.bsbd.de
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb – beamtenbund und tarifunion www.btb-online.org
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen www.bte.dbb.de
BVÖGD Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes www.aerzte-oegd.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit www.dbsch.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft www.deutsche-justiz-gewerkschaft.de
DPhV Deutscher Philologenverband www.dphv.de
DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft www.dpolg.de
DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft DPV www.dpvkom.de
DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft www.dstg.de
DVG Deutsche Verwaltungsgewerkschaft www.verwaltungs-gewerkschaft.de
Fachverband der angestellten und beamteten Deutschen Krankenhausapotheker NW Tel: 0201.7 23 32 90
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW im dbb landesbund nrw E-Mail: fachverband@lwk.nrw.de
FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg www.fvg-online.de
GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer www.gdl.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung www.gds.de
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung www.gdv.dbb.de
GeNi Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen www.geni-online.de
KEG Bayern Katholische Erziehergemeinschaft Bayern www.keg-bayern.de
komba Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst www.komba.de
(gkl berlin – gewerkschaft kommunaler landesdienst www.gklberlin.de)
LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern www.gewerkschaft-lbb.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr www.vab-gewerkschaft.de
vbba vereinigung der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister www.vbba.de
VBE Verband Bildung und Erziehung www.vbe.de
VBGR Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes www.vbgr.de
VBOB Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft www.vdb.dbb.de
VDR Verband Deutscher Realschullehrer www.vdr-bund.de
VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten www.strassenwaerter.de
vhw Verband Hochschule und Wissenschaft www.vhw-bund.de
VLW Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen www.vlw.de
VRFF – DIE Mediengewerkschaft www.vrff.de



dbb
tarifunion

Impressum

Herausgeber: Vorstand der dbb tarifunion
Verantwortlich: Frank Stöhr, 1. Vorsitzender
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson,
 Andreas Schmalz
 Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt, dbb
Telefon: 030. 40 81 - 54 00
Telefax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de
Internet: www.tarifunion.dbb.de

Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG
 Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag
 enthalten.


Anzeigen: dbb verlag gmbh
 Friedrichstraße 165, 10117 Berlin
 Katy Netz
 Telefon: 030. 726 19 17 - 24
 Telefax: 030. 726 19 17 - 40

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im Öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des **dbb**. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, www.tarifunion.dbb.de, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 Bestellung weiterer Informationen	Beschäftigt als:
Name	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r
Vorname	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in
Straße	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin
PLZ/Ort	<input type="checkbox"/> Anwärter/in
Dienststelle/Betrieb	<input type="checkbox"/> Rentner/in
Beruf	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
	<input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten
	<input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten
	<input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft

	Datum / Unterschrift
	<small>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich 3, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99 E-Mail: tarifunion@dbb.de, Internet: www.tarifunion.dbb.de</small>



dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich 3
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarifunion@dbb.de, Internet: www.tarifunion.dbb.de