

Arbeitsfassung

Erstellt von der GEW BERLIN und dem KAV Berlin, Stand: Juli 2012

Für die Beschäftigten der Freien Universität Berlin

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

vom 12. Oktober 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4
vom 2. Januar 2012

*in der für die Beschäftigten der Freien Universität Berlin gemäß Tarifvertrag zur
Übernahme des TV-L für die Freie Universität Berlin (TV-L FU)
vom 22. November 2010 maßgebenden Fassung.*

Die Sonderregelungen des § 40 TV-L für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind nach Maßgabe des TV-L FU in den Text eingearbeitet.

Es gelten jeweils die Regelungen für das Tarifgebiet West, soweit das nicht ausdrücklich abweichend geregelt ist.

(Die vom TV-L abweichenden Regelungen für die Freie Universität sind grün gekennzeichnet.)

Zwischen

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

einerseits

und

.....

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 II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

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 Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und -prämie
- § 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 Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und
Forschungseinrichtungen (*sind eingearbeitet und hier nicht abgedruckt*)
- § 41 *<nicht abgedruckt>*
- § 42 *<nicht abgedruckt>*
- § 43 *<nicht abgedruckt>*
- § 44 *<nicht abgedruckt>*
- § 45 *<nicht abgedruckt>*
- § 46 *<nicht abgedruckt>*
- § 47 *<nicht abgedruckt>*
- § 48 *<nicht abgedruckt>*
- § 49 *<nicht abgedruckt>*

Anhänge

- Anhang zu § 6 Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet West

Anlagen

Anlage A	<i>Entgeltordnung zum TV-L <gesondert abgedruckt></i>
Anlage B	Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15 <i><nicht abgedruckt> (siehe statt dessen Anlage 1 und 2)</i>
Anlage C	Entgelttabelle für Pflegekräfte <i><nicht abgedruckt></i>
Anlage D	Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41 TV-L <i><nicht abgedruckt></i>
Anlage E	Bereitschaftsdienstentgelte <i><nicht abgedruckt></i>
Anlage F	Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) geltenden Zulagen (TV-L Länderbereich) <i><nicht abgedruckt> (siehe statt dessen Anlage 3)</i>

Anlagen zu dieser Arbeitsfassung

Anlage 1 [*]	Entgelttabelle Freie Universität Berlin (1. Oktober 2011 bis 30. Juni 2012)
Anlage 2 [*]	Entgelttabelle Freie Universität Berlin (ab dem 1. Juli 2012)
Anlage 3 [♦]	An den Berliner Hochschulen geltende Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) geregelten Zulagen
Anlage 4 [*]	Maßgaben zu anderen Tarifverträgen, Auslandsent- sendung, Übernahme der Tarifabschlüsse im Land Berlin und In-Kraft-Treten, Laufzeit (§§ 5 bis 8 TV-L FU)
Anlage 5 [*]	Niederschriftserklärungen zum TV-L FU vom 22. November 2010

^{*} Gemäß TV-L Freie Universität Berlin vom 22. November 2010

[♦] Gemäß Rundschreiben II Nr. 36 und 41/2012 der Senatsverwaltung der Finanzen

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.

Protokollerklärung 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 Chefärzte und Leiterinnen und Leiter von veterinärmedizinischen Kliniken.
 - 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) Beschäftigte, für die der TV-Fleischuntersuchung-Länder gilt,
 - 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 Obstbaubetrieben 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 Obstbaubetrieben 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 Industriebauwerken in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte.

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-Osteifel, 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**

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten, Oberingenieurinnen/Oberingenieure beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (4) ¹Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:
- a) Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40),
 - b) Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (§ 41),
 - c) Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken (§ 42),
 - d) Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern (§ 43),
 - e) Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44),
 - f) Beschäftigte an Theatern und Bühnen (§ 45),
 - g) Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten (§ 46),
 - h) Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder und im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (§ 47),
 - i) Beschäftigte im forstlichen Außendienst (§ 48),
 - j) 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 Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung 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.
- (8) ¹Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ²Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

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

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

- (4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 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 für die Be-**

beschäftigten der Freien Universität Berlin 38,5 Stunden, vom 1. August 2011 an 39 Stunden.

- b) beträgt im Tarifgebiet West 38,5 Stunden für die nachstehend 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 notwendigen 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 auf die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

Protokollerklärungen zu § 6 Absatz 1:

1. Vom 1. Januar 2011 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 Buchst. b sowie der Buchstabe c des Satzes 1 keine Anwendung mehr.

2. ¹Von dem Zeitpunkt an, an dem der Bemessungssatz gemäß § 15 Absatz 2 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 Beschäftigten des Landes Berlin gemäß § 6 Angleichungs-Tarifvertrag Land Berlin vom 14. Oktober 2010 gilt bzw. durch die Tarifvertragsparteien im Land Berlin festgestellt wird.

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 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 für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. ³§ 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.
- (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.
- (12) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

§ 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
 - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 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.

- (4) ¹Wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten, können die Beschäftigten die überschreitende Arbeitszeit als Zeitgutschrift führen. ²Zeitgutschriften, für die aus dringenden betrieblichen Gründen ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, können auf Antrag der oder des Beschäftigten finanziell abgegolten werden. ³Hierbei erhält die oder der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4:

§ 8 Abs. 2 bleibt unberührt.

- (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 Auf- und Abrundung 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 je-

weiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am **31. Dezember 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:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
 - d) 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, kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (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:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) 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 Insolvenzsicherung 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 Vollzeit-arbeitsplatzes 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

- (1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. ³Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁵Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 1:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

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

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

- ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang

ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. ³Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ⁴Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ³Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

§ 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 andauert 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 Betrag, der 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 Tarifverträgen 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.³ Für 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 B und C 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.⁴ Die sich aus Satz 3 ergebenden Tabellenentgelte sind dem TV-L FU als Anlage 1 beigefügt.

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 TV-L FU als Anlage 2 beigefügt.

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.⁷ Allgemeine 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).¹¹ Sind 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 in der Freien Universität 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 bei der Freien Universität Berlin gilt. ²Das Gleiche gilt für allgemeine Entgeltanpassungen im Länderbereich für das Jahr 2013, die in der Freien Universität 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) ¹Regelungen zu einer Einmalzahlung, die im Jahr 2011 nach einem von § 2 sowie § 5 Ziffer 1 TV-L FU erfassten Tarifvertrag zustehen, werden für den entsprechenden Personenkreis mit Wirkung zum 1. Dezember 2011 übernommen. ²Für die Höhe der Einmalzahlung gilt der Bemessungssatz von 97 v. H. ³Regelungen zu Einmalzahlungen, die vom 1. Januar 2012 an nach einem von § 2 sowie § 5 Ziffer 1 TV-L FU erfassten Tarifvertrag zustehen, werden für den entsprechenden Personenkreis übernommen. ⁴Die Regelungen des § 15 Absatz 2 TV-L zur zeitlichen Verzögerung der Übernahme und zur Höhe des jeweils geltenden Bemessungssatzes gelten.

(4) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. 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 in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung 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 oder mehreren vorherigen Arbeits- oder Dienstverhältnissen, erfolgt eine Festsetzung der Erfahrungsstufe auf Basis der Zeiten dieser einschlägigen Berufserfahrung. ³Zeiten nach Satz 2 werden berücksichtigt, soweit zwischen ihnen nicht eine Unterbrechung von jeweils mehr als 18 Monaten Dauer vorliegt. 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 beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
3. Im Einzelfall kann mit Beschäftigten eine davon abweichende, für sie günstigere Regelung vereinbart werden.

(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 Stufenordnung 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 in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung 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 25 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 Be-

ratung 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:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) 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); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 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:

Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung als "Erfüller" gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als "Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe".

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.

* Damit gelten in der Freien Universität Berlin folgende Garantiebeträge:

	Entgeltgruppen 1 bis 8	Entgeltgruppen 9 bis 15
Ab 1. Oktober 2011	26,40 €	52,80 €
Ab 1. Juli 2012	26,91 €	53,80 €

§ 18

Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und -prämie

- (1) ¹Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. ²Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. ³Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. ⁴Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. ⁵Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

- (2) ¹Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. ²Die Zulage kann befristet werden. ³Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (3) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

§ 19 Erschwerniszuschläge

- (1) 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.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.
- (5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. ²Bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.
- (6) Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 2 im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes und Straßenbaus und im Außendienst des Küstenschutzes der Wasserbauverwaltung erhalten für jeden Kalendermonat, für den ihnen Erschwerniszuschläge nach den Abschnitten A, M oder R des Zuschlagskataloges zum Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) bzw. der entsprechenden Regelungen im Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb-O für Arbeiter der Länder (TVZ zum MTArb-O-TdL) zustehen, zusätzlich einen Pauschalbetrag von monatlich 25 Euro; § 24 Absatz 2 findet Anwendung.

§ 20 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) 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.

- (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

* Ab 2011 gelten in der Freien Universität Berlin einheitlich die Beträge des Tarifgebiets West.

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 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)
 - a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - b) 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. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist.
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; auf Wunsch der oder des Beschäftigten wird dieser Betrag als Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gewährt. 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)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) 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 15. des jeweiligen Kalendermonats (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 Tabel-

lenentgelts 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 an-

deren 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:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.
 - b) 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.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

- (1) ¹Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. ²Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.
- (2) 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
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) 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
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (4) 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.
- (5) 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

- (1) 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:
- | | |
|---|---------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein Arbeitstag, |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag im Kalenderjahr, |

- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

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.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) Bei 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.

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 Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppen-

vorstände 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. ³§ 29 Absatz 4 Satz 2 gilt auch für Tarifverhandlungen mit dem KAV Berlin.

- (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 gesetzlicher 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 sieben 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 Monatsschluss 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 Hö-

hergruppierung 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:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) 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.

§ 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. Dezember 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; auf Antrag muss es sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).**
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge

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:
 - a) 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.
 - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 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.

§ 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) die §§ 12 bis 14 und die Entgeltordnung (Anlage A) insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014,
 - d) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,
 - e) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,
 - f) die Abschnitte 10, 18 und 25 des Teils II der Entgeltordnung gemeinsam mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres,

frühestens jedoch zum 30. Juni 2012; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen,

- g) die Entgelttabellen (Anlagen B, C und D) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2012; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

B. Sonderregelungen

§ 40

**Sonderregelungen für Beschäftigte
an Hochschulen und Forschungseinrichtungen**
< sind in der vorliegenden Fassung eingearbeitet >

§ 41

**Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte
an Universitätskliniken**
< hier nicht abgedruckt >

§ 42

**Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte
außerhalb von Universitätskliniken**
< hier nicht abgedruckt >

§ 43

**Sonderregelungen für die nichtärztlichen
Beschäftigten in Universitätskliniken
und Krankenhäusern**
< hier nicht abgedruckt >

§ 44

**Sonderregelungen für Beschäftigte
als Lehrkräfte**
< hier nicht abgedruckt >

§ 45

**Sonderregelungen für Beschäftigte
an Theatern und Bühnen**
< hier nicht abgedruckt >

§ 46
Sonderregelungen für Beschäftigte
auf Schiffen und schwimmenden Geräten
<hier nicht abgedruckt>

§ 47
Sonderregelungen für Beschäftigte
im Justizvollzugsdienst der Länder sowie
im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg
<hier nicht abgedruckt>

§ 48
Sonderregelungen für Beschäftigte
im forstlichen Außendienst
<hier nicht abgedruckt>

§ 49
Sonderregelungen für Beschäftigte
in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben,
Weinbau- und Obstanbaubetrieben
<hier nicht abgedruckt>

Anhänge

Anhang zu § 6

Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet West

(1) Grundsätze der Berechnung

- a) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 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) von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgelegt.
- b) ¹Die Differenz zwischen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit zur tatsächlichen Arbeitszeit wird verdoppelt, dabei werden aber nicht mehr als 0,4 Stunden für den zweiten Teil der Verdoppelung der Differenz berücksichtigt. ²Das Ergebnis ist die Gesamtdifferenz. ³Die Gesamtdifferenz wird der bisherigen tariflichen Arbeitszeit zugerechnet.
- c) ¹Für die Beschäftigten beziehungsweise Beschäftigtengruppen, welche die Tarifvertragsparteien in § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa bis ff festgelegt haben beziehungsweise die durch landesbezirkliche Vereinbarung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe gg einbezogen sind, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. ²Das auf diese Beschäftigten (einschließlich der Ärzte nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d) entfallende Volumen der Differenz zu der Arbeitszeit nach Buchstabe b wird auf die Beschäftigten in den anderen Beschäftigungsbereichen übertragen und erhöht beziehungsweise verringert für diese das Ergebnis der nach Buchstabe b errechneten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. ³Unter Berücksichtigung der Ergebnisse nach Satz 1 und 2 wird die Gesamtdifferenz mit einem ermittelten Faktor multipliziert.

(2) Feststellungen und Berechnungen

¹Die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Monat Februar 2006, ermittelt nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a, beträgt nach den Feststellungen der Tarifvertragsparteien in

Baden-Württemberg	38,95 Stunden
Bayern	39,33 Stunden
Bremen	38,795 Stunden
Hamburg	38,73 Stunden
Niedersachsen	38,92 Stunden
Nordrhein-Westfalen	39,20 Stunden
Rheinland-Pfalz	38,75 Stunden
Saarland	38,80 Stunden
Schleswig-Holstein	38,60 Stunden.

²Ergebnisse der Berechnungen nach Absatz 1 Buchstabe b:

Land	§ 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a	Bisherige tarifliche Arbeitszeit § 15 Absatz 1 BAT	Differenz	Gesamtdifferenz nach Absatz 1 Buchstabe b
Baden-Württemberg	38,95	38,50	0,45	0,85
Bayern	39,33	38,50	0,83	1,23
Bremen	38,795	38,50	0,295	0,59
Hamburg	38,73	38,50	0,23	0,46
Niedersachsen	38,92	38,50	0,42	0,82
Nordrhein-Westfalen	39,20	38,50	0,70	1,10
Rheinland-Pfalz	38,75	38,50	0,25	0,50
Saarland	38,80	38,50	0,30	0,60
Schleswig-Holstein	38,60	38,50	0,10	0,20

³Die Tarifvertragsparteien in den Ländern errechnen aufgrund der Daten nach Absatz 1 Buchstabe b und Buchstabe c die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a. ⁴Ist eine Einigung über die Daten und das ermittelte Ergebnis zur Arbeitszeit in einem Land nicht zu erzielen, werden die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene in einer gemeinsamen Kommission eine abschließende Festlegung vornehmen.

⁵Zur praktischen Umsetzung ermitteln die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene entsprechend dem festgestellten Ergebnis unter Berücksichtigung des Absatzes 1 Buchstabe c einen Faktor, mit dem die Gesamtdifferenz nach Absatz 1 Buchstabe b multipliziert wird.

⁶Danach ergibt sich für die Ermittlung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den einzelnen Bundesländern jeweils folgender Faktor:

Land	Faktor
Baden-Württemberg	46,47
Bayern	32,60
Bremen	66,44
Hamburg	84,78
Niedersachsen	48,54
Nordrhein-Westfalen	36,21
Rheinland-Pfalz	78,00
Saarland	65,83
Schleswig-Holstein	193,50

⁷Die Ergebnisse werden auf volle Hundertstel gerundet.

Anlagen

**Anlage A zum TV-L
(Entgeltordnung)**

<gesondert abgedruckt>

**Anlage B zum TV-L
(Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15)**

<hier nicht abgedruckt>

**Anlage C zum TV-L
(Entgelttabelle für Pflegekräfte)**

<hier nicht abgedruckt>

**Anlage D zum TV-L
(Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41 TV-L)**

<hier nicht abgedruckt>

**Anlage E zum TV-L
(Bereitschaftsdienstentgelte)**

<hier nicht abgedruckt>

**Anlage F zum TV-L
(Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) geregelten Zulagen)**

<hier nicht abgedruckt>

Anlagen zu dieser Arbeitsfassung

Anlage 1

Entgelttabelle Freie Universität Berlin (1. Oktober 2011 bis 30. Juni 2012)
(gemäß TV-L Freie Universität Berlin vom 22. November 2010)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü*	4.556,58	5.059,43	5.536,64	5.849,65	5.926,62	
15	3.617,55	4.012,66	4.161,46	4.689,99	5.090,23	
14	3.273,76	3.632,94	3.843,32	4.161,46	4.648,94	
13 Ü*	siehe unten					
13	3.017,19	3.350,73	3.530,32	3.879,24	4.361,59	
12	2.704,19	3.001,79	3.422,56	3.792,01	4.269,22	
11	2.611,82	2.894,04	3.104,43	3.422,56	3.884,37	
10	2.514,33	2.791,42	3.001,79	3.212,18	3.612,43	
9	2.221,84	2.463,00	2.586,17	2.924,83	3.191,66	
8	2.078,17	2.303,94	2.406,56	2.504,06	2.611,82	2.678,53
7	1.944,75	2.155,14	2.293,68	2.396,31	2.478,41	2.550,24
6	1.908,83	2.114,09	2.216,71	2.319,34	2.386,04	2.457,88
5	1.826,73	2.021,72	2.124,36	2.221,84	2.298,81	2.350,13
4	1.734,37	1.924,24	2.052,51	2.124,36	2.196,19	2.242,37
3	1.708,71	1.893,44	1.944,75	2.026,85	2.093,56	2.150,01
2 Ü*	1.631,74	1.806,21	1.872,91	1.955,03	2.011,47	2.057,64
2	1.575,30	1.744,63	1.795,95	1.847,26	1.965,28	2.088,43
1	Je 4 Jahre	1.400,84	1.426,49	1.457,28	1.488,07	1.565,04

97 v. H. Stand TV-L 1. April 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
Beträge aus	(E 13/2)	(E13/3)	(E 14/3)	(E14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	3.350,73	3.530,32	3.843,32	4.161,46	4.648,94

Anlage 2

Entgelttabelle Freie Universität Berlin (ab dem 1. Juli 2012)
(gemäß TV-L Freie Universität Berlin vom 22. November 2010)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü*	4.659,64	5.172,05	5.658,33	5.977,29	6.055,72	
15	3.702,77	4.105,39	4.257,02	4.795,59	5.203,44	
14	3.352,46	3.718,46	3.932,84	4.257,02	4.753,76	
13 Ü*	siehe unten					
13	3.091,01	3.430,88	3.613,89	3.969,44	4.460,94	
12	2.772,06	3.075,32	3.504,08	3.880,55	4.366,82	
11	2.677,94	2.965,52	3.179,90	3.504,08	3.974,67	
10	2.578,59	2.860,95	3.075,32	3.289,71	3.697,55	
9	2.280,55	2.526,29	2.651,80	2.996,89	3.268,79	
8	2.134,15	2.364,21	2.468,78	2.568,13	2.677,94	2.745,91
7	1.998,19	2.212,57	2.353,75	2.458,33	2.541,99	2.615,18
6	1.961,59	2.170,74	2.275,32	2.379,90	2.447,87	2.521,07
5	1.877,93	2.076,62	2.181,21	2.280,55	2.358,98	2.411,26
4	1.783,81	1.977,29	2.107,99	2.181,21	2.254,41	2.301,46
3	1.757,67	1.945,91	1.998,19	2.081,85	2.149,83	2.207,34
2 Ü*	1.679,23	1.857,02	1.924,99	2.008,66	2.066,18	2.113,22
2	1.621,72	1.794,27	1.846,56	1.898,84	2.019,11	2.144,60
1	Je 4 Jahre	1.443,94	1.470,08	1.501,45	1.532,83	1.611,27

97 v. H. Stand TV-L 1. Januar 2012

	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
Beträge aus	(E 13/2)	(E13/3)	(E 14/3)	(E14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	3.430,88	3.613,89	3.932,84	4.257,02	4.753,76

Anlage 3

An den Berliner Hochschulen geltende Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) geregelten Zulagen (Anlage F)

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung:

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat ab 1. Januar 2012	Euro/Monat ab 1. Juli 2012
1	127,61	130,04
2	120,37	122,66
3	111,66	113,78
4	105,31	107,31
5	102,10	104,04
6	99,56	101,45
7	90,29	92,00
8	89,61	91,32
9	78,99	80,49
10	68,27	69,57
11	47,14	48,03

II. Funktionszulagen gemäß Teil II Abschnitte 5 und 8 der Entgeltordnung

Nr. der Funktionszulage	Euro/Monat ab 1. Januar 2012
1	94,53
2	81,98
3	128,91
4	113,98
5	107,75
6	102,03

III. Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 8 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung

Nr. der Vorarbeiterzulage	Euro/Monat ab 1. Januar 2012	Euro/Monat ab 1. Juli 2012
1	133,88	134,32
2	229,17	229,92

Anlage 4

Maßgaben zu anderen Tarifverträgen, Auslandsentsendung, Übernahme der Tarifabschlüsse im Land Berlin und In-Kraft-Treten, Laufzeit (§§ 5 bis 8 TV-L FU vom 22. November 2010):**§ 5
Maßgaben zu anderen Tarifverträgen**

1. Auf die in der Berufsausbildung stehenden Personen (Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten) in der Freien Universität Berlin finden ab dem 1. Januar 2011 die zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Bundesvorstand, jeweils gegebenenfalls zusammen mit weiteren Tarifvertragsparteien vereinbarten Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung mit den Maßgaben dieses Tarifvertrages Anwendung, sofern diese Personen von ihrem Geltungsbereich erfasst werden.

Protokollerklärung zu § 5 Ziffer 1:

¹Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Maßgaben und Regelungen haben Vorrang vor den Regelungen des TVA-L BBiG. ²Das gilt auch, sofern in diesem Tarifvertrag auf Regelungen des TVA-L BBiG verwiesen wird. ³Insofern gelten die Regelungen des TVA-L BBiG in der Fassung dieses Tarifvertrages.

- A. § 8 Absatz 1 TVA-L BBiG gilt in folgender Fassung:

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

- a) vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011

im ersten Ausbildungsjahr	652,34 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	701,15 €,
im dritten Ausbildungsjahr	745,93 €,
im vierten Ausbildungsjahr	808,06 €,

- b) vom 1. August 2011 an

im ersten Ausbildungsjahr	682,47 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	731,79 €,
im dritten Ausbildungsjahr	777,02 €,
im vierten Ausbildungsjahr	839,78 €.“

- B. § 8 Absatz 1 TVA-L BBiG wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

¹Vom 1. Oktober 2011 an erhöhen sich die Ausbildungsentgelte auf 97 v. H. (Bemessungssatz) der am 1. Oktober 2011 im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Länderbereich) geltenden Ausbildungsentgelte. ²Erhöhen sich die Ausbildungsentgelte im Länderbereich nach dem 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2011, werden die erhöhten Ausbildungsentgelte zeitgleich zu 97 v. H. übernommen. ³Allgemeine Erhöhungen der Ausbildungsentgelte im Länderbereich, die dort im Jahr 2012 wirksam werden, werden mit einer zeitlichen Verzögerung von sechs Monaten und Erhöhungen, die im Länderbereich im Jahr 2013 wirksam werden, werden mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Monaten in der Weise übernommen, dass der jeweils geltende Bemessungssatz auf die zu diesem Zeitpunkt geltenden TdL-Ausbildungsentgelte bezogen wird. ⁴Vom 1. Januar 2014 an werden allgemeine Erhöhungen der Ausbildungsentgelte zeitgleich wie im Länderbereich mit dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Bemessungssatz übernommen.

⁵Sofern eine im Länderbereich für das Jahr 2012 vereinbarte allgemeine Erhöhung der Ausbildungsentgelte bei der Freien Universität Berlin später wirksam würde als eine für das Jahr 2013 im Länderbereich vereinbarte, werden beide Erhöhungen zu demselben Zeitpunkt wirksam, der für die Übernahme der Erhöhung aus dem Jahr 2013 bei der Freien Universität Ber-

lin gilt. ⁶Das gleiche gilt für allgemeine Erhöhungen der Ausbildungsentgelte im Länderbereich für das Jahr 2013, die bei der Freien Universität Berlin später wirksam würden als für das Jahr 2014 vereinbarte.

⁷Der Bemessungssatz erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und in demselben Umfang wie für die von § 1 Absatz 1 TV-L FU erfassten Beschäftigten.“

C. In § 15 Absatz 1 TVA-L BBiG wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bis zum 31. Juli 2011 finden im Tarifgebiet Ost die Regelungen für dieses Tarifgebiet Anwendung.“

D. In § 16 Absatz 1 TVA-L BBiG wird folgende Protokollerklärung angefügt:

„Protokollerklärung zu § 16 Absatz 1:

Es gilt ausschließlich der Bemessungssatz für das Tarifgebiet West.“

E. Folgende Protokollerklärungen werden zu § 16 TVA-L BBiG angefügt.

„Protokollerklärungen zu § 16:

1. Bis zum 31. Dezember 2010 wird anstelle der Jahressonderzahlung die Zuwendung nach den Tarifverträgen über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973 bzw. vom 5. März 1991 (TV Zuwendung Azubi-O) und das Urlaubsgeld nach den Tarifverträgen über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977 bzw. vom 5. März 1991 (TV Urlaubsgeld Azubi-O) gezahlt.“

2. Das Urlaubsgeld und die Zuwendung für das Jahr 2010 stehen denjenigen Auszubildenden, die für dieses Jahr noch kein Urlaubsgeld und noch keine Zuwendung erhalten haben, in Anwendung der in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 genannten Tarifverträge trotz des Inkrafttretens des TV-L FU nach dem Fälligkeitszeitpunkt für das Urlaubsgeld und die Zuwendung nach diesen Tarifverträgen noch zu.“

F. In § 20 Absatz 3 TVA-L BBiG werden die Worte „im Jahr 2007“ durch die Worte „nach dem 31. Juli 2010“ ersetzt.“

G. In § 23 Absatz 5 TVA-L BBiG wird das Datum „1. November 2006“ durch das Datum „1. Januar 2011“ ersetzt.

* Damit gelten für die Auszubildenden an der Freien Universität Berlin folgende Ausbildungsentgelte:

Gültig ab	erstes Ausbildungsjahr	zweites Ausbildungsjahr	drittes Ausbildungsjahr	viertes Ausbildungsjahr
1. Oktober 2011	692,71 €	742,77 €	788,68 €	852,38 €
1. Juli 2012	711,69 €	762,70 €	809,48 €	874,40 €

2. Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 findet über den 31. Dezember 2010 hinaus Anwendung. Der TV-EntgeltU-L vom 12. Oktober 2006 findet keine Anwendung.

Niederschriftserklärung zu § 5 Ziffer 2:

Werden im europäischen Hochschulraum Regelungen zur Entgeltumwandlung und der Portabilität der erworbenen Ansprüche getroffen, werden die Tarifparteien Verhandlungen über deren Übernahme aufnehmen.

3. ¹Die nachstehend genannten Tarifverträge gelten für die unter ihren Geltungsbereich fallenden Beschäftigten in der am 8. Januar 2003 geltenden Fassung unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Maßgaben fort. ²Dabei haben nach diesem Tarifvertrag und dem Tarifvertrag zur Übernahme des TVÜ-Länder für die Freie Universität Berlin (TVÜ-Länder FU) anwendbare abweichende tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor den Regelungen der nachstehenden Tarifverträge.

- Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 1 zum BMT-G vom 31. Mai 1979 mit der Maßgabe, dass § 3 Absatz 1 Buchstabe b keine Anwendung findet.
- Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G vom 7. Juni 1991 mit der Maßgabe, dass dieser Tarifvertrag längstens bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung im Bereich des TV-L Anwendung findet.
- Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 3 zum BMT-G vom 16. August 2000, mit der Maßgabe, dass dieser nur für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbesteht und auf deren Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt der BMT-G/BMTG-O Anwendung fand.
- Tarifvertrag zur Ergänzung des BMT-G-O vom 11. Juli 1991.
- Tarifvertrag über die Arbeitszeit und über die Pauschallöhne von Kraftfahrern vom 26. Februar 1979 mit der Maßgabe, dass dieser nur für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbesteht und auf deren Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt dieser Tarifvertrag bereits Anwendung fand.
- Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik (TV Infotechnik) vom 23. März 1989.
- Tarifvertrag für Studentische Hilfskräfte II (TV Stud II) vom 24. Februar 1986, mit der Maßgabe, dass § 11 TV Stud II keine Anwendung findet und § 7 TV-L Berliner Hochschulen auf den TV Stud II keine Anwendung findet.

³Soweit in diesen Tarifverträgen auf einen Anteil eines Monatsgrund- oder Monatstabellenlohnes abgestellt wird, tritt an die Stelle des Monatsgrund- oder des Monatstabellenlohnes das jeweilige Tabellenentgelt gem. § 15 Absatz 2 TV-L oder das monatliche Entgelt einer individuellen Zwischen- oder Endstufe gem. § 6 Absatz 1 TVÜ-Länder. ⁴An die Stelle der Stufe 1 des Monatsgrund- oder Monatstabellenlohnes tritt die Stufe 2 des Tabellenentgelts.

⁵§ 2 Absatz 6 TVÜ-Länder gilt nicht.

Protokollerklärung zu § 5 Ziffer 3:

¹Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Abschluss dieses Tarifvertrages unverzüglich Verhandlungen zum Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte (TV Stud II) vom 24. Februar 1986 aufzunehmen mit dem Ziel, einheitliche tarifvertragliche Regelungen auf Grundlage des TV-L für diese Beschäftigtengruppe in den Berliner Hochschulen sicherzustellen. ²Die Verhandlungen umfassen auch die Frage der Jahressonderzahlung.

4. Folgende Tarifverträge finden ab 1. Januar 2011 keine Anwendung mehr:

- Tarifvertrag zur Übernahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vom 21. November 1994,
- Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Berlin,
- Tarifvertrag über die Gewährung von Beihilfen für Arbeiter vom 20. August 1964.

§ 6 Auslandsentsendung

Für Beschäftigte der Freien Universität Berlin, die zu Auslandsdienststellen der Freien Universität Berlin entsandt sind, kommen die Bestimmungen des § 45 TVöD-BT-V in der für den Bund jeweils geltenden Fassung bis zum Inkrafttreten entsprechender Bestimmungen im TV-L sinngemäß zur Anwendung.

§ 7 Übernahme der Tarifabschlüsse im Land Berlin

- (1) ¹Werden für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter die jeweils geltenden Tarifverträge mit dem Land Berlin und den Gewerkschaften ver.di und GEW fallen, tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen, die Bezügeveränderungen (insbesondere Tabellenentgelt, Sockelbeträge, Einmalzahlung und Garantiebeträge) vorsehen, gelten diese Vereinbarungen für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der Absätze 2 und 3.

²Wenn mit dem Land Berlin und den Gewerkschaften ver.di und GEW zu den §§ 6, 20, 30 und 34 Absatz 2 TV-L abweichende tarifvertragliche Regelungen vereinbart werden, gelten diese für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der Absätze 2 und 3.

- (2) ¹Die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, der Freien Universität Berlin und dem KAV Berlin zukünftig abgeschlossene Tarifverträge mit dem Land Berlin, soweit diese im Absatz 1 in Bezug genommene Regelungen zum Inhalt haben, unverzüglich vorzulegen. ²Wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien innerhalb einer Frist von sechs Wochen ab Abschluss des jeweiligen Tarifvertrages schriftlich widerspricht, gilt die Übernahme der in Absatz 1 in Bezug genommenen Regelungen des Tarifvertrages als vereinbart und sie treten zum im Tarifvertrag genannten Zeitpunkt auch bei der Freien Universität Berlin in Kraft.

³Im Falle eines Widerspruchs verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen mit dem Ziel, das effektive Ergebnis des Tarifabschlusses mit dem Land Berlin für die Freie Universität Berlin unter Berücksichtigung der hier geltenden besonderen tariflichen Regelungen zu übernehmen.

⁴Bei der Bewertung dieses effektiven Ergebnisses sind tabellenwirksame Entgelterhöhungen sowie sämtliche Regelungen des Tarifabschlusses zu berücksichtigen, insbesondere zur Arbeitszeit, Einmalzahlungen, Sonderzuwendungen und zu sonstigen Rahmenbedingungen.

- (3) ¹Wird in Tarifverhandlungen nach Absatz 2 eine Einigung nicht innerhalb von zwei Monaten nach Eingang des Widerspruchs erzielt, gilt die Übernahme der in Absatz 1 in Bezug genommenen Regelungen des Tarifvertrages als vereinbart und sie treten zum im Tarifvertrag genannten Zeitpunkt auch bei der Freien Universität Berlin in Kraft. ²In diesem Fall sind Absatz 1 sowie die dort in Bezug genommenen Regelungen des Tarifvertrages mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendervierteljahres, das auf das Ende des Verhandlungszeitraumes nach Satz 1 folgt, kündbar.

§ 8 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft.
- (2) ¹Soweit ein nach § 2 oder § 5 anzuwendender Tarifvertrag gekündigt wird, lassen die diesen Tarifvertrag schließenden Tarifvertragsparteien die Kündigung zum gleichen Zeitpunkt gegen sich

gelten. ²Satz 1 gilt entsprechend, wenn Teile von davon erfassten Tarifverträgen gekündigt werden. ³Dies hat zur Folge, dass die gekündigten Tarifverträge oder Teile davon auch bei der Freien Universität Berlin nur noch im Wege der Nachwirkung gelten, bis nach § 2 oder § 5 anzuwendende Tarifverträge abgeschlossen sind, mit denen die gekündigten Tarifverträge oder Teile davon abgelöst werden. ⁴Ferner endet mit Ablauf der Kündigungsfrist auch zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages für die Dauer der Nachwirkung die Friedenspflicht.

- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden.
- (4) Im Falle einer Kündigung dieses Tarifvertrages hat dieser dann nachwirkende Tarifvertrag Vorrang vor einem eventuell geltenden Verbands- bzw. Flächentarifvertrag.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Im Falle einer Kündigung dieses Tarifvertrages behält sich die Freie Universität Berlin die Beendigung der bestehenden ordentlichen Mitgliedschaft im KAV Berlin vor.

- (5) Sollten einzelne Regelungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Regelungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Verhandlungen mit dem Ziel, die bisherigen unwirksamen Regelungen durch solche zu ersetzen, die dem beabsichtigten Sinn und Zweck so nahe wie möglich kommen.

Anlage 5**Niederschriftserklärungen zum TV-L FU vom 22. November 2010:**

1. ¹Eine Redaktionskommission der Tarifvertragsparteien kann ohne Tarifverhandlungen offensichtliche redaktionelle Unrichtigkeiten im Tarifvertragstext berichtigen und Umstellungen des Tarifvertragstextes vornehmen. ²Entsprechendes gilt, wenn ein nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags anzuwendender Tarifvertrag geändert, ergänzt, abgelöst oder neu abgeschlossen wurde und deshalb redaktionelle Anpassungen in diesem Tarifvertrag – insbesondere wegen offensichtlich unrichtiger oder unvollständiger Bezugnahmen – erforderlich sind.
2. Wenn ein nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags anzuwendender Tarifvertrag geändert, ergänzt, abgelöst oder neu abgeschlossen wurde und deshalb wesentliche Tariflücken oder Widersprüche bei der Anwendung dieses Tarifvertrages entstehen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur unverzüglichen Aufnahme von Tarifverhandlungen.
3. Ziff. 1 und 2 gelten entsprechend bei Änderungen der tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung des Tarifrechts der Länder (TdL) im Land Berlin.