

Tarifvertrag
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der
der Bundesagentur für Arbeit
(TV-BA)

vom 28. März 2006

Zwischen

der Bundesagentur für Arbeit (BA),
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Umsetzung, 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 Arbeitszeit bei Dienstreisen
- § 12 Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
- § 13 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 14 Eingruppierung
- § 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 16 Struktur des Gehaltssystems
- § 17 Festgehalt
- § 18 Entwicklungsstufen
- § 19 Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen
- § 20 Funktionsstufen
- § 21 Leistungskomponente
- § 22 Jahressonderzahlung
- § 23 Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung
- § 24 Gehalt im Krankheitsfall
- § 25 Besondere Zahlungen
- § 26 Berechnung und Auszahlung des Gehalts
- § 27 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 28 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 29 Erholungsurlaub
- § 30 Zusatzurlaub
- § 31 Sonderurlaub
- § 32 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 33 Befristete Arbeitsverträge
- § 34 Führung auf Probe
- § 35 Führung auf Zeit
- § 36 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 37 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 38 Zeugnis

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 39 Ausschlussfrist
- § 40 Begriffsbestimmungen
- § 41 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anhang zu § 12

Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrer
Arbeitszeitregelungen für Hausmeister
Deputatregelung für Dozenten in Bildungszentren des
Bildungsinstituts

Anlagen 1.1 – 1.9

Anlagen 2.1 – 2.9

Anlage 3

Anlage 4

Tätigkeitszuordnungstabellen

Funktionsstufentabellen

Gehaltstabellen

Tabellen der Zeitzuschläge/Stundenentgelte

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

Dieser Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte, deren Tätigkeit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens nur vorläufig einer Tätigkeitsebene zugeordnet ist.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte, für die nach den Anlagen 1.1 bis 1.9 eine außertarifliche Beschäftigung vorgesehen ist,
 - b) Nachwuchskräfte im Sinne des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der BA, Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zur BA dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.
²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2:

Sobald eine entsprechende Gesetzesänderung vollzogen ist, werden die Tarifvertragsparteien als Satz 3 die folgende Formulierung aufnehmen: „Dies gilt nicht für Beschäftigte im Sinne des § 389 Abs. 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch.“

- (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 Nachwuchskräften in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei der BA entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der BA 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 in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der BA möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies ihrer/Ihrem Dienststellenleiter/in unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrer/ihrem Dienststellenleiter/in rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Diese/r kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der BA zu beeinträchtigen.
- (5) ¹Die/der Dienststellenleiter/in ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt handelt es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, soweit sich die/der Dienststellenleiter/in und die jeweilige Personalvertretung nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt die BA.
- (6) Die Beschäftigten haben ein Recht auf ein zu dokumentierendes anlassbezogenes Mitarbeitergespräch vor jeder Übertragung einer anderen Tätigkeit.
- (7) 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.

§ 4 Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden. ²Umsetzung ist die vorübergehende oder dauerhafte Übertragung einer Tätigkeit innerhalb der Dienststelle der/des Beschäftigten. ³Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle der BA. ⁴Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle der BA unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ⁵Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Zuweisung ist die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-BA nicht zur Anwendung kommt, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ³Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ⁴Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁵Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Gehalt angerechnet.
- (3) ¹Beschäftigten kann im Hinblick auf das dringende öffentliche Interesse an der Umsetzung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) ausschließlich für Zwecke der Durchführung des SGB II eine mindestens gleichwertige Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 44b SGB II zugewiesen werden. ²Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt dadurch unberührt; mit jeder/jedem einzelnen Beschäftigten ist zeitnah ein Mitarbeitergespräch zu führen, in dem insbesondere die getroffene Personalmaßnahme individuell erläutert und mögliche Personalentwicklungsperspektiven erörtert werden sollen.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

1. Bei zukünftigen Zuweisungen sollen geeignete freiwillige Beschäftigte bevorzugt herangezogen werden.
 2. Die zugewiesenen Beschäftigten werden in Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen.
 3. Die Zuweisung einer Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 44b SGB II kann auch in der Weise erfolgen, dass eine mindestens gleichwertige Tätigkeit bei einem kommunalen Leistungsträger ausschließlich zum Zwecke der Durchführung des SGB II in einer Arbeitsgemeinschaft zugewiesen wird.
- (4) ¹Werden Aufgaben der/des Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen der BA bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der BA und dem Dritten vertraglich geregelt. ³§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Die BA benötigt in allen Bereichen Beschäftigte, die sich erfolgreich für die Erfüllung der geschäftspolitischen Ziele einsetzen. ²Ziel der Bildungsarbeit ist es, durch geeignete Maßnahmen und Prozesse der Aus- und Fortbildung die Handlungskompetenzen der Beschäftigten für den aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz zu entwickeln, zu erhalten und/oder zu steigern. ³Bildung als integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist für die fachliche und persönliche Qualifikation der Beschäftigten unverzichtbar.
- (2) ¹Aus- und Fortbildungsmaßnahmen orientieren sich am Bedarf der BA und an den Interessen der persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten. ²Sie werden grundsätzlich in modularer und systematisierter Form durchgeführt. ³Beschäftigte und deren Vorgesetzte tragen gleichermaßen Verantwortung für die erfolgreiche Durchführung der Bildungsarbeit und den Erhalt eines hohen Qualifikationsniveaus.
- (3) ¹Beschäftigte stärken über ihre individuellen Fähigkeiten unter Berücksichtigung ihrer Vorkenntnisse zu fördern, macht es möglich, sie bei Eignung auch ohne formale Prüfung mit Hilfe eines modularen Qualifizierungsangebots beruflich zu entwickeln. ²Beschäftigten wird dadurch unabhängig von ihrer Vorbildung die Möglichkeit eröffnet, ihre Kompetenzen zu erweitern sowie ihre Karriereplanung im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs zu unterstützen. ³Modularisierte Qualifikation ermöglicht nach entsprechender Potenzialanalyse und Potenzialförderung auch den Aufstieg zur Fach- und Führungskraft.
- (4) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.
- (5) ¹Die Kosten einer von der BA veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der BA getragen. ²Im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein Eigenbeitrag in Geld und/oder Zeit geregelt werden.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Die nähere Ausgestaltung soll durch eine Dienstvereinbarung erfolgen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Bei Wechselschicht werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ⁴Soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. ²Bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.
- (3) ¹Die/der Beschäftigte wird am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Gehalts nach § 23 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein 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. ⁴Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft auch die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- (4) ¹Aus dringenden dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 Abs. 1 und 2 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. ²In 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 dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Remotearbeit, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (7) ¹Durch 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 Zeitraumes ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, sofern eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die BA ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

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

§ 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 (Abs. 6) 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 der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der/vom Dienststellenleiter/in bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der/dem Dienststellenleiter/in anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der/vom Dienststellenleiter/in mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) ¹Remotearbeit leisten Beschäftigte des IT-Systemhauses der BA, die sich auf Anordnung der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit sowie außerhalb der Dienststelle bereithalten, um anhand festgelegter zeitlicher Vorgaben die Arbeit mittels mobilem Arbeitsplatz aufzunehmen. ²Remotearbeit kann auch während angeordneter Rufbereitschaft geleistet werden.
- (6) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (7) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (8) Überstunden sind die auf Anordnung der/des Dienststellenleiterin/Dienststellenleiters geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (9) Abweichend von Absatz 8 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 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.

Protokollerklärung zu § 7:

Abweichend von § 11 Absatz 1 ArbZG sind pro Kalenderjahr mindestens 25 Sonntage beschäftigungsfrei.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Die/der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde
- | | |
|---|----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Tätigkeitsebenen V-VIII | 30 v.H. |
| in den Tätigkeitsebenen I-IV | 15 v.H. |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H. |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H. |
| d) für 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 monatlichen Festgehalts (§ 17) der Entwicklungsstufe 2 der jeweiligen Tätigkeitsebene (pauschales Stundenentgelt). ³Die entsprechenden Beträge sind den Tabellen 1a und 1b der Anlage 4 zu entnehmen.

⁴Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

⁵Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. a:

Mitglieder der Geschäftsführungen von Dienststellen, sofern sie in der Tätigkeitsebene I eingruppiert sind, erhalten für Überstunden und Mehrarbeit kein gesondertes Entgelt. Beschäftigte der Tätigkeitsebene I in der Zentrale erhalten Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit nur bei einer Anordnung für alle Beschäftigten der Zentrale.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, beträgt die Höhe des Entgelts einschließlich des Zeitzuschlags nach Absatz 1 und des auf den Feiertag entfallenden Gehaltsanteils (§ 16 TV-BA) höchstens 235 v.H.

- (2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 Sätze 5 und 6 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 8), 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 eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Festgehalts der jeweiligen Tätigkeitsebene und individuellen Entwicklungsstufe (individuelles Stundenentgelt). ³Die entsprechenden Beträge sind den Tabellen 2a und 2b der Anlage 4 zu entnehmen ⁴Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) ¹Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit

ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde das individuelle Stundenentgelt nach Absatz 2.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (4) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Tätigkeitsebene gezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zwei-, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des individuellen Stundenentgelts gem. Absatz 2. ³Die entsprechenden Beträge sind den Tabellen 3a und 3b der Anlage 4 zu entnehmen. ⁴Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

⁵Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁶Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt.

⁷Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist.

⁸Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁹Eine Rufbereitschaft im Sinne von S einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ¹⁰In diesem Fall wird ab den Sätzen 2 bis 4 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt. ¹¹Die entsprechenden Beträge sind den Tabellen 4a und 4b der Anlage 4 zu entnehmen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 4 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

- (5) ¹Für Remotearbeit gemäß § 7 Abs. 5 wird eine tägliche Pauschale je Tätigkeitsebene gezahlt. ²Die Pauschale wird nach Maßgabe des Absatzes 4 Sätze 2 und 3 in Höhe der um 20 v.H. erhöhten zwei-/vierfachen individuellen Stundenentgelte gem. Absatz 2 gewährt. ³Die entsprechenden Beträge sind den Tabellen 5a und 5b der Anlage 4 zu entnehmen. ⁴Bei Ableistung von Remotearbeit gemäß § 7 Abs. 5 während einer Rufbereitschaft wird nur die Pauschale nach Satz 1 gewährt. ⁵Für die tatsächliche Arbeitsleistung während der Remotearbeit gilt Absatz 4 Satz 6 entsprechend; dabei werden zur Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt.
- (6) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit dem Entgelt für Überstunden (individuelles Stundenentgelt nach Absatz 2 zuzüglich Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. a) vergütet. ²Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. der Arbeitszeit nicht unterschreiten.
- (7) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten,
erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- € monatlich.
²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten,
erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.
- (8) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten,
erhalten eine Schichtzulage von 40,- € monatlich.
²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten,

- erhalten eine Schichtzulage von 0,24,- € pro Stunde.
- (9) Beschäftigte, die ständig im Dreischichtbetrieb Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 60,-€ monatlich.
- (10) ¹Sofern auf Anordnung der/des Dienststellenleiterin/Dienststellenleiters aus dienstlichen Gründen in Notfällen im Sinne des § 14 ArbZG ausnahmsweise die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden überschritten wird, erhalten die betroffenen Beschäftigten zusätzlich zum Entgelt für Überstunden je angefangener über die 10-Stunden-Grenze hinausgehende Arbeitsstunde das individuelle Stundenentgelt nach Absatz 2. ²Dies gilt auch, wenn die die entsprechenden Arbeitsstunden durch Freizeit ausgeglichen werden.
- (11) Bei kurzfristig angeordneter, nicht dienstplanmäßig festgelegter Nachtarbeit werden zur Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt.

§ 9 Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen von der/vom Dienststellenleiter/in bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 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 Abs. 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) Absatz 1 findet Anwendung für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn in der Dienststelle Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Eine Regelung nach Satz 1 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der gesamten Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Dienststellenteile, 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 Abs. 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 6 und Abs. 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 5 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 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 Abs. 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

- (5) In der 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 Zeitraumes anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte 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 (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn die/der Dienststellenleiter/in einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) Die/der Dienststellenleiter/in kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Personalrat zu beteiligen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 6:

Bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Arbeitszeit bei Dienstreisen

- (1) 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 Berücksichtigung der Reisezeit erreicht würde.
- (2) ¹Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ²Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 12

Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

- (1) ¹Für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer, die nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) hinaus beschäftigt werden, gelten die Regelungen in Abschnitt A des Anhangs zu § 12. ²Eine Kraftfahrerin/ein Kraftfahrer ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn sie/er im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden (§ 7 Abs. 8) geleistet hat. ³Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.
- (2) ¹Hausmeisterinnen/Hausmeister, werden auf Grund der dienstlichen Erfordernisse im Rahmen eines Dienstplans über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt. Hierzu gelten die Regelungen in Abschnitt B des Anhangs zu § 12.
- (3) ¹Die Dozentinnen/Dozenten in den Bildungszentren des Bildungsinstituts der BA leisten ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Erfüllung einer festgelegten Lehrverpflichtung (Deputatregelung). ²Die nähere Ausgestaltung dieser Deputatregelung regelt Abschnitt C des Anhangs zu § 12.

§ 13 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 bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung 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 die/der Dienststellenleiter/in im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer/ihrem Dienststellenleiter/in verlangen, dass sie/er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende flexible Arbeitszeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Gehalt und sonstige Leistungen

§ 14 Eingruppierung

- (1) ¹Alle in der BA auszuübenden Tätigkeiten werden in speziellen Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) beschrieben. ²Soweit die auszuübende Tätigkeit noch nicht in einem speziellen TuK beschrieben ist, sind die allgemeinen TuK (Kern-TuK) bzw. - solange diese nicht beschrieben sind – allgemeine Anforderungskriterien für jede Tätigkeitsebene maßgebend. ³Die in den TuK festgelegten Anforderungen sind Grundlage für die Zuordnung der Tätigkeiten zu einer der acht Tätigkeitsebenen. ⁴Die/der Beschäftigte ist in der Tätigkeitsebene eingruppiert, der die ihr/ihm nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit zugeordnet ist. ⁵Die Zuordnung der jeweiligen Tätigkeiten zu Tätigkeitsebenen ist in den Zuordnungstabellen festgelegt (Anlagen 1.1. bis 1.9).
- (2) Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm nach Absatz 1 übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie einem Tätigkeits- und Kompetenzprofil einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Tätigkeitsebene entspricht und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Tätigkeitsebene eingruppiert.
- (3) Die Eingruppierung in einer Tätigkeitsebene ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.
- (4) Die BA kann der/dem Beschäftigten – ohne Änderung des Arbeitsvertrages – im Rahmen des Direktionsrechts jede andere Tätigkeit übertragen, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeitsebene zugeordnet ist.

Niederschriftserklärung zu § 14:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass eine Vereinbarung über die Ausgestaltung der allgemeinen Anforderungskriterien für jede Tätigkeitsebene bis zum 30. April 2006 erfolgen soll. Dabei besteht Einvernehmen darüber, dass die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages vereinbarten speziellen TuK-Zuordnungen zu Tätigkeitsebenen durch diesen Prozess nicht berührt werden.

Weiterhin besteht Einvernehmen über die Vorläufigkeit der Anlage 1.9 sowie der Zuordnung der Tätigkeiten, die in den Anlagen 1.1 bis 1.8 als vorläufige Zuordnung gekennzeichnet sind.

§ 15
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die einer höheren Tätigkeitsebene zugeordnet ist, als die ihr/ihm dauerhaft übertragene Tätigkeit, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer Tätigkeit ist.

- (2) Die persönliche Zulage wird in Höhe des Steigerungsbetrages gezahlt der sich bei dauerhafter Übertragung der anderen Tätigkeit nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben würde.

Niederschriftserklärung zu § 15:

Sobald auf Bundesebene von der Möglichkeit des § 14 Abs. 2 TVöD Gebrauch gemacht wird, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über eine entsprechende Regelung im TV-BA aufnehmen.

§ 16 Struktur des Gehaltssystems

- (1) Das Gehalt der Beschäftigten besteht aus
 - a) Festgehalt (§ 17)
 - b) Funktionsstufen (§ 20) und
 - c) einer Leistungskomponente (§ 21).
- (2) Neben den in Absatz 1 genannten Gehaltsbestandteilen können die Beschäftigten bei Vorliegen besonderer Leistungen im Rahmen der im Haushalt der BA hierfür zur Verfügung stehenden Mittel Leistungszulagen und Leistungsprämien nach den für die Beamten/innen der BA geltenden gesetzlichen Bestimmungen erhalten.
- (3) Zur Unterstützung der Rekrutierung besonders qualifizierter Fachkräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Abgeltung von besonderen mit der übertragenen Tätigkeit verbundenen Erschwernissen können im Rahmen eines jeweils festgelegten Fallzahlenbudgets nach Maßgabe der Anlagen 1.1 bis 1.9 für bestimmte Tätigkeiten weitere Gehaltskomponenten gezahlt werden.

§ 17 Festgehalt

- (1) ¹Die/der Beschäftigte erhält ein monatliches Festgehalt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Tätigkeitsebene, in der die/der Beschäftigte eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn maßgeblichen Entwicklungsstufe (§ 18).

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für das Festgehalt und die sonstigen Gehaltsbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und –regelungen 92,5 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, geltenden Beträge.
 2. Die Protokollerklärung Nr. 1 gilt nicht für Ansprüche aus § 25 Abs. 1 und 2.
- (2) Die Höhe der Festgehälter ist in der Anlage 3 festgelegt.
- (3) ¹Beschäftigte, die im Rahmen eines Traineeprogramms in die Aufgaben der BA eingewiesen werden (Trainees), erhalten für die Dauer des Traineeprogramms ein Festgehalt nach Entwicklungsstufe 1 der Tätigkeitsebene II. ²Weitere Gehaltsbestandteile im Sinne des § 16 werden Trainees nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 17:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass hinsichtlich der Angleichung des Bemessungssatzes für das Tarifgebiet Ost an die Regelungen des Tarifgebietes West die entsprechenden Angleichungsschritte des TVöD auf Bundesebene nachvollzogen werden.

§ 18 Entwicklungsstufen

- (1) ¹Die acht Tätigkeitsebenen umfassen jeweils sechs Entwicklungsstufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten grundsätzlich der Entwicklungsstufe 1 zugeordnet.
- ²Bei Übernahme von Auszubildenden und Beratungsanwärterinnen/Beratungsanwärttern in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erfolgt die Zuordnung zu Entwicklungsstufe 2 der Tätigkeitsebene. ³Satz 2 gilt entsprechend bei Übernahme von Trainees in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Traineeprogramms.
- (3) ¹Beschäftigte werden bei der Einstellung einer höheren Entwicklungsstufe zugeordnet, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der BA vorliegt. ²Die Zuordnung richtet sich nach Abs. 6.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Voraussetzung der „einschlägigen Berufserfahrung bei der BA“ eng auszulegen ist.

- (4) ¹Beschäftigte, die über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren verfügen, werden bei Neueinstellung in die Tätigkeitsebenen VI bis VIII nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel der Entwicklungsstufe 3 zugeordnet. ²Ansonsten wird die/der in die Tätigkeitsebenen VI bis VIII neu eingestellte Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet.
- (5) ¹Verfügt die/der Beschäftigte über eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis außerhalb der BA und ist diese Berufserfahrung als Voraussetzung im entsprechenden Tätigkeits- und Kompetenzprofil ausdrücklich gefordert, erfolgt bei der Einstellung die Zuordnung zu Entwicklungsstufe 3. ²Satz 1 gilt entsprechend für eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung mit der Maßgabe, dass die Zuordnung zu Entwicklungsstufe 4 erfolgt.

Protokollerklärung zu den Absätzen 3 bis 5 :

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

- (6) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Entwicklungsstufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Tätigkeitsebene:
- Entwicklungsstufe 2 nach einem Jahr in Entwicklungsstufe 1,
 - Entwicklungsstufe 3 nach zwei Jahren in Entwicklungsstufe 2,
 - Entwicklungsstufe 4 nach drei Jahren in Entwicklungsstufe 3,
 - Entwicklungsstufe 5 nach vier Jahren in Entwicklungsstufe 4 und
 - Entwicklungsstufe 6 nach fünf Jahren in Entwicklungsstufe 5.

²Das Aufsteigen in die Entwicklungsstufen 3 bis 6 erfolgt nach Maßgabe des § 19 Abs. 2 leistungsabhängig.

§ 19 Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächst höhere Entwicklungsstufe erreicht wird, das Festgehalt dieser Entwicklungsstufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Entwicklungsstufen 3 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Entwicklungsstufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung nach Absatz 2 ist jeweils nach Ablauf eines Jahres zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 16 Abs. 2 und § 21) sowie der leistungsbezogene Aufstieg in den Entwicklungsstufen bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Aufstiege in höhere Entwicklungsstufen unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.
2. ¹Sofern zwischen den Tarifvertragsparteien keine Einigung über Kriterien für das leistungsabhängige Aufsteigen in den Entwicklungsstufen erzielt wird, wird tarifvertraglich die Einrichtung einer Beschwerdekommision vereinbart. ²Diese Regelung wird ausgesetzt bis zur Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialogs in der BA (LEDi). ³Sollte LEDi nicht bis zum 1. Quartal 2007 eingeführt werden, verpflichten sich beide Parteien, bis zum 30.4.2007 jeweils einen eigenständigen Entwurf für die Ausgestaltung dieser Regelung vorzulegen, um auf diesen Grundlagen in die Verhandlungen eintreten zu können.
3. Bei Leistungsminderungen im Sinne des § 40 Abs. 4 ist diese Ursache bei der Anwendung des Absatzes 2 Satz 2 in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2:

Die Feststellung der Leistungen für den Aufstieg in den Entwicklungsstufen nach Absätzen 1 und 2 erfolgt nicht in Abhängigkeit von Beurteilungen.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 18 Abs. 6 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 24 von bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, für die die BA vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches 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 Zeiten einer Kinderbetreuung von bis zu jeweils acht Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Laufzeit in den Entwicklungsstufen angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Zeiten einer Kinderbetreuung von mehr als acht Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Entwicklungsstufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Entwicklungsstufe entspricht, jedoch mindestens zur Entwicklungsstufe 2; die Laufzeit in der Entwicklungsstufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Tätigkeitsebene (Höhergruppierung) werden die Beschäftigten derjenigen Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie ein höheres Festgehalt erhalten, als das bisherige Festgehalt - zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe -, mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Festgehalt - zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe - und dem Festgehalt nach Satz 1 weniger als 50 Euro, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro. ³Eine Veränderung der Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeitsebene im Monat der Höhergruppierung ist zu berücksichtigen. ⁴Die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höheren Tätigkeitsebene beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Tätigkeitsebene ist die/der Beschäftigte der in der höheren Tätigkeitsebene erreichten Entwicklungsstufe zuzuordnen. ⁶Die/der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Festgehalt der nach Satz 1 oder Satz 5 ermittelten Entwicklungsstufe der betreffenden Tätigkeitsebene.

§ 20 Funktionsstufen

- (1) Beschäftigte erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 als weiteren Gehaltsbestandteil monatlich eine oder mehrere reversible Funktionsstufe/n.
- (2) ¹Durch Funktionsstufen werden die Wahrnehmung zusätzlich übertragener Aufgaben bzw. Funktionen sowie besondere Schwierigkeitsgrade oder eine – geschäftspolitisch zugewiesene – besondere Bedeutung bestimmter Aufgaben abgegolten. ²Dabei wird betragsmäßig zwischen Funktionsstufe 1 und Funktionsstufe 2 unterschieden. ³Die Kriterien, nach denen die jeweilige Funktionsstufe gezahlt wird, sind in den Funktionsstufentabellen festgelegt (Anlagen 2.1 bis 2.9).
- (3) In den Fällen, in denen gem. § 14 Abs. 2 ein Eingruppierungsanspruch erwächst, entsteht gleichzeitig ein weiterer Anspruch auf Zahlung einer oder mehrerer gegebenenfalls mit dieser Tätigkeit verbundener Funktionsstufen.
- (4) ¹Die Höhe des in der jeweiligen Tätigkeitsebene maßgebenden Betrages der Funktionsstufen 1 und 2 ist in den Gehaltstabellen (Anlage 3) festgelegt. ²Bei Vorliegen der Voraussetzungen werden mehrere Funktionsstufen auch nebeneinander gezahlt. ³Die/der Beschäftigte erhält die Funktionsstufe vom Beginn des Monats an, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen.
- (5) ¹Bei Wegfall der Voraussetzungen des Absatzes 2, z.B. auf Grund der Übertragung einer anderen Tätigkeit oder infolge einer Vereinbarung nach Absatz 6, entfällt die Funktionsstufe unmittelbar, ohne dass eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. ²Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.
- (6) ¹Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen der Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen sind – ohne dass es einer Kündigung der Anlagen 2.1 bis 2.9 bedarf – jederzeit auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien aufzunehmen. ²Hierzu richten beide Seiten entsprechend bevollmächtigte Tarifkommissionen ein.

§ 21 Leistungskomponente

- (1) ¹Ab dem 1. Januar 2007 wird als variabler Gehaltsbestandteil zusätzlich zum Festgehalt und zur Funktionsstufe eine Leistungskomponente eingeführt. ²Die Höhe der Leistungskomponente kann bis zu 10 v.H. des individuellen Festgehalts der/des Beschäftigten betragen.
- (2) ¹Ausgehend von einer Zielgröße von 8 v.H. entspricht das für die Leistungskomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes 1 v.H. der ständigen Monatsgehälter des Vorjahres aller vom Geltungsbereich des TV-BA erfassten Beschäftigten. ²Das für die Leistungskomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungskomponente. ³Ständige Monatsgehälter sind insbesondere das Gehalt im Sinne des § 16 (ohne Sozialversicherungsbeiträge der BA und deren Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten sonstigen Gehaltsbestandteile einschließlich Übergangsbeträgen sowie Gehalt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Gehälter in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungskomponenten, Leistungszulagen und -prämien, unständige Gehaltsbestandteile und Gehälter der außertariflich Beschäftigten.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2:

Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert

- Anteil aus auslaufenden Übergangsbeträgen in pauschalierter Form,
- im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.

Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Übergangsbeträgen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.

- (3) Nähere Regelungen werden tarifvertraglich vereinbart.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung der Leistungskomponente sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Zur Vorbereitung der notwendigen Verhandlungen verpflichten sich beide Tarifvertragsparteien bis zum 30. April 2007 jeweils einen eigenständigen Regelungsentwurf vorzulegen. ³Kommt bis zum 30. September 2007 keine tarifvertragliche Regelung zu Stande, erhalten die Beschäftigten mit dem Gehalt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Festgehalts. ⁴Die Leistungskomponente erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. ⁵Solange in den Folgejahren keine Einigung nach Absatz 3 zu Stande kommt, gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend. ⁶Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Gehalt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Festgehalts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 2 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Absatz 3 zustande gekommen ist.
2. ¹In der Entgeltrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 21 analysieren und ggf. notwendige Folgerungen ziehen. ²In diesem Rahmen werden auch Höchstfristen für eine teilweise Nichtauszahlung von Gesamtvolumina gemäß Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 1 festgelegt; ferner wird eine Verzinsung des etwaigen ab dem Jahr 2008 nicht ausgezahlten Gesamtvolumens geklärt.
- (4) Die Leistungskomponente ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 21:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistungskomponente darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung einer Leistungskomponente ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus der Gewährung von Leistungskomponenten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

Niederschriftserklärung zu § 21:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungskomponenten Bezüge im Sinne des § 4 TVAtz-BA sind.

§ 22 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden,
- | | |
|------------------------------------|-------------|
| in den Tätigkeitsebenen VIII bis V | 90 v.H., |
| in den Tätigkeitsebenen IV bis II | 80 v.H. und |
| in der Tätigkeitsebene I | 60 v.H. |

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Gehalts im Sinne des § 16 Abs. 1 und 3; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), die Leistungskomponente sowie Leistungszulagen und Leistungsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Tätigkeitsebene, der die/der Beschäftigte am 1. September zugeordnet ist. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 1 der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes während des Bemessungszeitraumes eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

⁵Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Gehalts werden die gezahlten Gehälter der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. ⁶Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Gehalt gezahlt worden, werden die gezahlten Gehälter der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Gehalt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ⁷Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁸Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Gehalt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Gehalt bestand, maßgeblich.

- (3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.
- (4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Gehalt oder Fortzahlung des Gehalts nach § 23 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Gehalt 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 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Gehaltsanspruch bestanden hat,
 2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4 Buchstabe c:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass etwaige Veränderungen des TVöD auf Bundesebene im TV-BA nachvollzogen werden.

- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Gehalt für November ausgezahlt.
- (6) Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Fall treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 23 Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Gehaltsfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 24 Abs. 1, § 29, § 30 und § 32 werden das Gehalt nach § 16 Abs. 1 und 3 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Gehaltsfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), die Leistungskomponente, Leistungszulagen und Leistungsprämien, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 25.
- (2) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 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 zugrunde gelegt.
- (3) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Gehaltsbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 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 die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 unberücksichtigt.
- (4) Tritt die Fortzahlung des Gehalts nach einer allgemeinen Gehaltsanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Gehaltsanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 24 Gehalt 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 Gehalt nach § 23 Abs. 1. ²Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). ⁴Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (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 Nettogehalt. ²Nettogehalt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Gehalt im Sinne des § 23 Abs. 1; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass etwaige Veränderungen des TVöD auf Bundesebene im TV-BA nachvollzogen werden.

- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) ¹Gehalt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf die BA über. ⁴Die BA 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 der BA die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der BA 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 Gehalt, Gehaltsfortzahlung 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 (§ 37 Abs. 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 der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Gehalt nach § 16 der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der BA zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 26 Berechnung und Auszahlung des Gehalts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Gehalt und die sonstigen Gehaltsbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Gehaltsbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23 Abs. 1, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte der BA die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Gehalt (§ 16), und die sonstigen Gehaltsbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Gehalt oder die sonstigen Gehaltsbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht der Anspruch nur für einen Teil eines Kalendertags, wird für jede geleistete dienstplanmäßige Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Gehalts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 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 durchgeführt. ³Jeder Gehaltsbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) ¹Entfallen die Voraussetzungen für einen Gehaltsbestandteil im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend. ²§ 20 Abs. 5 bleibt hiervon unberührt.
- (6) Neben dem Gehalt nach § 16 zustehende weitere Gehaltsbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) können einzelvertraglich pauschaliert werden.

§ 27
Reise-, Umzugskosten, Trennungsgeld

¹Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie die Zahlung von Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten der BA jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Anwendung. ²Bei der Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Umzugskostenvergütung sind die nachfolgenden Tätigkeitsebenen den jeweils genannten Besoldungsgruppen vergleichbar:

Tätigkeitsebene	Besoldungsgruppe
I - II	A13 - A16
III - IV	A9 - A12
V-VIII	A1 – A8

Niederschriftserklärung zu § 27:

Aus Gründen der Beschäftigtenorientierung und der Verwaltungseffizienz sind die Tarifvertragsparteien bestrebt, eine Vielzahl reisekostenrechtlich relevanter Sachverhalte durch Pauschalierung zu regeln.

§ 28
Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV-BA) in der jeweils geltenden Fassung.

Niederschriftserklärungen zu Abschnitt III:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen des § 19 TVöD auf Bundesebene zu Erschwerniszulagen im Bereich der BA nachvollzogen werden. Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen der BA fort.

Die Tarifvertragsparteien werden Tarifverhandlungen zur Regelung der Gehaltssicherung bei Leistungsminderung in Ergänzung des TV-BA aufnehmen, sobald entsprechende Vereinbarungen im Bereich des TVöD auf Bundesebene vorliegen.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 29 Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts (§ 23 Abs. 1). 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.

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt 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. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁷Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Gehalt wird zu dem in § 26 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Protokollerklärung zu § 29:

Für den Erholungsurlaub der Kalenderjahre 2006 und 2007 gilt abweichend von Absatz 1 Satz 6 und Absatz 2 Buchst. a folgende Regelung:

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden, ist er bis zum 30. September des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

§ 30 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 6 Satz 1 oder Abs. 7 Satz 1 zusteht, erhalten
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monateeinen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 6 Satz 2 oder Abs. 7 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.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 2 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 § 24 unschädlich.

- (3) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 29 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (4) Im Übrigen gilt § 29 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. a entsprechend.

**§ 31
Sonderurlaub**

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

§ 32 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als Fälle des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|--|
| 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 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 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch 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 muss, | bis zu
vier Arbeitstage
im Kalenderjahr. |

²Eine Freistellung 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. |
|--|---|

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchst. f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen

werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Gehalts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Gehalt 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 die BA abzuführen.

- (3) ¹Die BA kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Gehalt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht.

- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der BA kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 33 **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 und 3 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG 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.
- (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 die BA zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. ²Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ³Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen mit der BA
- | | |
|--|--------------|
| – von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen, |
| – von insgesamt mehr als einem Jahr | sechs Wochen |
| zum Ende eines Kalendermonats, | |
| – von insgesamt mehr als zwei Jahren | drei Monate, |
| – von insgesamt mehr als drei Jahren | vier Monate |
| zum Ende eines Kalendervierteljahres. | |

⁴Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁵Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) Die §§ 34 und 35 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 und 4 unberührt.

§ 34 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 Tätigkeitsebene III zugewiesenen Tätigkeiten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe „Leitungsaufgaben auf Führungskraftebene“ nach Anlagen 1.1 bis 1.9.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der BA, 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 dem Festgehalt nach der bisherigen Tätigkeitsebene und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Festgehalt 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.

§ 35 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 der Tätigkeitsebene III eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) in den Tätigkeitsebenen II und I eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- ³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Tätigkeitsebene III zugewiesenen Tätigkeiten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe „Leitungsaufgaben auf Führungskraftenebene“ nach Anlagen 1.1 bis 1.9.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der BA, 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 dem Festgehalt nach der bisherigen Tätigkeitsebene und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Festgehalt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt der Tätigkeitsebene, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Tätigkeitsebene nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 36 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (1) 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 die/den Dienststellenleiter/in, 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.
- (2) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (3) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a Sechstes Buch Sozialgesetzbuch 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 Abs. 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.
- (4) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. 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.

§ 37
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| – von bis zu einem Jahr | einen Monat zum Monatsende, |
| – 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 Ende eines Kalendervierteljahres.
- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren von der BA nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten nach den bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei der BA im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 31, es sei denn, die BA hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt. ³Als Beschäftigungszeit gelten ferner die Zeiten, die bei der Zuordnung zu den Entwicklungsstufen im Rahmen des § 18 berücksichtigt werden.

§ 38
Zeugnis

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

§ 39 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder von der BA 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.

§ 40 Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:
 - a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 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) Dienststellenleiter/in im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit bzw. der Regionaldirektionen, die Leiter/innen der besonderen Dienststellen sowie für die Zentrale der BA das für den Bereich Personal zuständige Mitglied des Vorstands.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 5 Satz 2) 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.

§ 41 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 22 am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
 - a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007; [Arbeitszeit]
 - b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007; [Zeitzuschläge]
 - c) unabhängig von Buchst. a der Anhang zu § 12 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres; [Pauschalregelungen Hausmeister und Kraftfahrer, Deputatregelung Dozenten]
 - d) die Anlagen 3 und 4 zu § 17 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007; [Gehaltstabellen]
 - e) § 22 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008; [Jahressonderzahlung]
 - f) § 25 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007; [Vermögenswirksame Leistungen]
 - g) § 29 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007; [Erholungsurlaub]
 - h) § 14 und § 20 sowie die Anlagen 1.1 bis 1.9 und 2.1 bis 2.9 jederzeit ohne Einhaltung einer Frist. [Eingruppierung, Funktionsstufen, Funktionszuordnungs- und Funktionsstufentabelle]

Nürnberg, den 28. März 2006

Für die
Bundesagentur für Arbeit
Der Vorstand

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -

Anhang zu § 12

Sonderregelungen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen

- A. Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Bundesagentur für Arbeit**
- B. Arbeitszeitregelungen für Hausmeisterinnen/Hausmeister der Bundesagentur für Arbeit**
- C. Deputatregelung für Dozentinnen /Dozenten in den Bildungszentren des Bildungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit**

A. Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der Bundesagentur für Arbeit

1. Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

- 1.1. ¹Die Arbeitszeit umfasst den Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. ²Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).
- 1.2. ¹Wenn die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer schriftlich einwilligt, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG); sie darf 268 Stunden, bei Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrern 288 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. In diesem Fall verpflichtet sich die BA, geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu treffen, wie insbesondere das Recht der Kraftfahrerin/des Kraftfahrers zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, ²Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. ³Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.
- 1.3. ¹Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Nr. 1.2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 bzw. 288 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen; ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Buchst. a TV-BA zu zahlen. ²Die Zahlung einer Entschädigung in Geld anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Nr. 1.2 Satz 1) unzulässig.
- 1.4. Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Nr. 1.2 Satz 1 erreicht ist, sind Zeiten nach Nr. 2.3 einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.
- 1.5. ¹Sofern Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer eine Vorstandskraftfahrerin/einen Vorstandskraftfahrer für die Zeit eines vollen Kalendermonats vertreten, gilt Nr. 1.2 Satz 1, 2. Halbsatz entsprechend. ²Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (Nr. 1.2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; Nrn. 1.2 und 1.3 gelten entsprechend.

Protokollerklärung:

¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Kraftfahrerin/des Kraftfahrers nach § 6 Abs. 1 TV-BA bleibt unberührt. ²Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Nr. 1.2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist § 6 Abs. 2 TV-BA mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist.

³Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrer sind ausschließlich die persönlichen Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Vorstandsmitglieder.

2. Monatsarbeitszeit

2.1. Die in einem Kalendermonat im Rahmen von Nr. 1 geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.

2.2. ¹Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. ²Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit der Kraftfahlerin/des Kraftfahrers von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

2.3. Im Falle einer/eines

- Beurlaubung (§§ 29, 30 TV-BA),
- Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
- Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehalts (§ 32 TV-BA),
- Qualifizierung in überwiegend dienstlichem Interesse unter Zahlung des Gehalts,
- Freizeitausgleichs nach Nr. 1.3 Satz 1,
- vollständigen oder teilweisen Ausfalls der Arbeit wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung oder
- vollständigen oder teilweisen Ausfalls der Arbeit infolge eines Wochenfeiertages

sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:

a) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage oder wechselnd auf 5 Werktage in je drei Wochen je Kalendermonat und im Übrigen auf 6 Werktage für:

Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 1	9,65 Stunden,
Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 2	11,65 Stunden,
Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrer	11,65 Stunden,

b) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 bzw. 5 Werktage für:

Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 1	8,65 Stunden,
Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 2	10,65 Stunden,
Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrer	10,65 Stunden.

2.4. ¹Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. ²Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach Nr. 3.5 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:

³Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

2.5. Bei Arbeitsbefreiung (§ 32 TV-BA) oder Beurlaubung (§ 31 TV-BA) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die die Kraftfahlerin/der Kraftfahrer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-BA) geleistet hätte.

Protokollerklärung zu Nrn. 2.3 und 2.4:

(1) Zur Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung gemäß Nr. 2.3 gehören auch mehrtägige Reisen gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz, die zur Erfüllung der Personalratsaufgaben notwendig sind.

- (2) Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Nr. 2.4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

3. Kraftfahrerpauschale

- 3.1. Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer erhalten neben dem Festgehalt nach § 17 TV-BA eine Kraftfahrerpauschale, mit der das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-BA) abgegolten sind.
- 3.2. ¹Die Höhe der Kraftfahrerpauschale bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit (Nr. 2) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr. ²Bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern, die im vorangegangenen Kalenderhalbjahr nicht von § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA erfasst waren oder zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe der Kraftfahrerpauschale bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit (Nr. 2) im jeweiligen Kalendermonat.
- 3.3. ¹Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer, die ununterbrochen mindestens zwei Jahre als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer bei der BA tätig sind und für die zuletzt eine Kraftfahrerpauschale nach Nr. 3.2 festgesetzt worden ist, erhalten vom Beginn des folgenden Kalenderhalbjahres an für die Dauer ihrer Tätigkeit als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer eine Kraftfahrerpauschale, die ihrer in den vorhergehenden zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt geleisteten Monatsarbeitszeit (Nr. 2) entspricht.
- ²Die Kraftfahrerpauschale wird jeweils nach drei Jahren in entsprechender Anwendung des Satzes 1 neu festgesetzt. ³Die erste Festsetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli 2008.
- ⁴Ändert sich bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern durch einen dauernden anderweitigen Ansatz als Kraftfahrerin/Kraftfahrer die durchschnittliche Monatsarbeitszeit (Nr. 2) in einem Maße, dass die künftige durchschnittliche Monatsarbeitszeit nach den bisherigen Erfahrungen eine Zuordnung zu einer anderen Pauschalgruppe ergeben würde, so ist die Höhe der Kraftfahrerpauschale abweichend von dem in Satz 2 genannten Überprüfungstermin bereits sechs Monate nach Änderung des Ansatzes zu überprüfen und gegebenenfalls mit Ablauf des sechsten Monats nach Änderung des Ansatzes neu festzusetzen; für die weitere Festsetzung gilt Satz 2.
- 3.4. Die Kraftfahrerpauschale beträgt für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 1 30 v.H., für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer der Pauschalgruppe 2 55 v.H des jeweiligen Festgehalts.
- 3.5. Neben der Kraftfahrerpauschale werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 TV-BA gezahlt.
- 3.6. Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht die Kraftfahrerpauschale aus einem sonstigen Grund nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil der Kraftfahrerpauschale gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

4. Pauschalgruppen

- ¹Entsprechend ihrer Monatsarbeitszeit (Nr. 2) sind die Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:

- Pauschalgruppe 1
bei einer Monatsarbeitszeit von 185 bis zu 221 Stunden,
- Pauschalgruppe 2
bei einer Monatsarbeitszeit von mehr als 221 bis zu 268 Stunden bzw. 288 Stunden
bei Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrern.

5. Ärztliche Untersuchung

¹Im Hinblick auf die besondere Verantwortung von Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern bei der Beförderung von Personen ist die/der Dienststellenleiter/in berechtigt, in Abständen von 5 Jahren im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung durch eine Ärztin/einen Arzt im Sinne des § 3 Abs. 5 Satz 2 TV-BA feststellen zu lassen, ob die/der Beschäftigte gesundheitlich in der Lage ist, die Tätigkeit einer Kraftfahrerin/eines Kraftfahrers noch auszuüben. ²§ 3 Abs. 5 Satz 1 TV-BA bleibt unberührt.

6. Sicherung der Kraftfahrerpauschale

- 6.1. Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei der BA im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder nach dem Lohntarifvertrag Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder dem Lohntarifvertrag für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Ausübung oder infolge der Arbeit einen Unfall erlitten haben, ohne diesen vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und daher nicht mehr als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer weiterbeschäftigt werden können, erhalten eine Zulage.
- 6.2. Die Zulage nach Nr. 6.1 wird gezahlt in Höhe der Differenz zwischen dem Festgehalt gegebenenfalls zuzüglich einer Funktionsstufe, das die/der Beschäftigte nach ihrer/seiner Ablösung als Kraftfahrerin/Kraftfahrer erhält, und dem Festgehalt, gegebenenfalls zuzüglich Funktionsstufe, sowie der Kraftfahrerpauschale, die sich aus dem Durchschnitt der Monatsarbeitszeit (Nr. 2) der letzten 24 Kalendermonate vor der Ablösung als Kraftfahrerin/Kraftfahrer ergibt, einschließlich der Zeitzuschläge gem. Nr. 3.5, die die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer im Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate vor ihrer/seiner Ablösung erhalten hat.
- 6.3. ¹Die Zulage vermindert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres um ein Fünftel der ursprünglichen Zulage. ²War die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer mehr als fünfzehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrerin/Kraftfahrer im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohntarifvertrages Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder des Lohntarifvertrages für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991 beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um ein Achtel.
- 6.4. Die Nrn. 6.1 bis 6.3 gelten entsprechend für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben nach fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei der BA als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohntarifvertrages Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder des Lohntarifvertrages für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991, wenn durch ärztliche Untersuchung nach Nr. 5 bzw. nach § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-BA festgestellt wird, dass die/der Beschäftigte die die Tätigkeit einer Kraftfahrerin / eines Kraftfahrers nicht mehr ausüben kann.

B. Arbeitszeitregelungen für Hausmeisterinnen und Hausmeister der Bundesagentur für Arbeit

Der Anhang „B“ zur Regelung der Arbeitszeit der Hausmeisterinnen und Hausmeister der BA ist noch nicht abschließend geeinigt. Die tarifvertragliche Regelung wird in Kürze nachgereicht.

C. Deputatregelung für die Dozentinnen/Dozenten in den Bildungszentren des Bildungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit

1. Regeldeputat

- 1.1. ¹Das von den Dozentinnen und Dozenten zu erfüllende Regeldeputat beträgt je Kalenderjahr durchschnittlich 25 Wochenstunden zu je mindestens 45 Minuten. Grundsätzlich sollen die Unterrichtszeiten täglich acht Deputatsstunden nicht übersteigen. ²Abweichend von § 6 Abs. 1 Satz 3 TV-BA ist die Arbeitsleistung an mindestens drei Arbeitstagen je Kalenderwoche in einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit zu erbringen.
- 1.2. Wird das Regeldeputat unter Berücksichtigung von Anrechnungstatbeständen über- oder unterschritten, ist ein Ausgleich innerhalb der nächsten beiden Kalenderjahre vorzunehmen.
- 1.3. Zwischen der Leitung des Bildungsinstituts und den Leiterinnen und Leitern der Bildungszentren wird der Deputatsanteil ihrer jährlichen Arbeitsleistung im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungen vereinbart.
- 1.4. Für Teilzeitbeschäftigte sind die Regelungen entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter anzuwenden.

2. Anrechnungs- und Ermäßigungstatbestände

- 2.1. Das Regeldeputat kann durch andere Zeiten als Unterrichtszeiten erfüllt werden. Diese sind wie folgt zu berücksichtigen :
 - a) Arbeitstage eines Praxisaufenthalts oder Zeiten der individuellen Fortbildung werden angerechnet, sofern es sich hierbei um verbindlich vereinbarte Personalentwicklungsmaßnahmen handelt.
 - b) ¹Arbeitsstunden, die mit Konzeptentwicklungen belegt sind, dienen der Erfüllung des Regeldeputats, soweit der zeitliche Aufwand für Konzeptentwicklungen 120 Arbeitsstunden im Kalenderjahr übersteigt. ²Vor jedem Auftrag zur Konzeptentwicklung wird der voraussichtliche Aufwand an Arbeitsstunden zwischen der / dem zuständigen Produktlinienverantwortlichen des BA-BI und der Dozentin / dem Dozenten schriftlich vereinbart.
 - c) Prüfungstätigkeiten sind bis zu 12 Arbeitstagen im Kalenderjahr anrechenbar.
 - d) Ausdrücklich übertragene Sonderaufgaben (z.B. Projektarbeit) dienen, soweit sie ganztägig bzw. ganzwöchentlich zu erfüllen sind, der Erfüllung des täglichen bzw. wöchentlichen Deputats. Stundenweise zu erfüllende Sonderaufgaben sind mit der Hälfte der zu leistenden Arbeitszeit anzurechnen.
 - e) Reisezeiten sind auf das Deputat anzurechnen, soweit das Deputat am Reisetag wegen der Dienstreise nicht durch Unterrichtstätigkeit oder andere anrechenbare Zeiten erfüllt werden kann und 10 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschritten werden.
 - f) Sonstige Ausfallzeiten (Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, Wochenfeiertage) werden entsprechend der Zahl der vollen Arbeitstage auf das Deputat angerechnet.

Die Anrechnung von Arbeitstagen gem. Buchst. a, c, e und f erfolgt in der Form, dass ein ganzer Arbeitstag jeweils eine durchschnittliche ganztägige Regeldeputatverpflichtung (5 Unterrichtsstunden) kompensiert.

Die Anrechnung der über 120 Arbeitsstunden hinausgehenden Arbeitsstunden gemäß Buchst. b erfolgt in der Form, dass eine ganze Arbeitsstunde jeweils eine ganze Unterrichtsstunde im Sinne des Deputats kompensiert.

- 2.2. Bei schwer behinderten Menschen kann das Regeldeputat unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung um 76 Deputatsstunden je Kalenderjahr ermäßigt werden. In besonders begründeten Einzelfällen kann die Leitung des Bildungsinstituts eine höhere Ermäßigung zulassen.
- 2.3. Für neu angesetzte Dozentinnen und Dozenten sowie Lehrkräfte gilt im ersten Jahr des Ansatzes das Regeldeputat wegen der notwendigen Einarbeitungszeit als erfüllt.

Protokollerklärung zu Abschnitt C:

Die Tarifparteien verpflichten sich, zum Zeitpunkt der Errichtung einer neuen Hochschule der BA als Teil des BA-BI eine neue, alle Bildungseinrichtungen (Bildungszentren und Hochschule) des BA-BI umfassende Deputatregelung zu verhandeln.