

Einigung

zum Tarifvertrag für Die Autobahn GmbH des Bundes

vom 12. Juli 2019

- Vorläufige Fassung* -

Inhalt:

- Informationen zur Tarifeinigung vom 12. Juli 2019 (Pressemitteilung)
- Ergebnisniederschrift
- Manteltarifvertrag – MTV Autobahn GmbH (Anlage 1)
- Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis – TV EGV Autobahn GmbH (Anlage 2)
- Tarifvertrag für Nachwuchskräfte der Die Autobahn GmbH des Bundes – TV Nachwuchskräfte Autobahn GmbH (Anlage 3)
- Themenspeicher (Anlage 4)
- Ergänzung zu TV EGV – Allgemeiner Teil gemäß Meilensteineinigung vom 05. April 2019
- Ergänzung zu TV EGV – Besonderer Teil gemäß Meilensteineinigung vom 05. April 2019

** Die Einigung steht seitens ver.di unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst, seitens dbb beamtenbund und tarifunion unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Bundestarifkommission sowie unter dem Vorbehalt der finalen Redaktion*

12.07.2019

Pressemitteilung

Stark aufgestellt für die Zukunft – Haustarifvertrag der Autobahn GmbH des Bundes bringt Beschäftigten sehr gute Bedingungen

Berlin – Der tarifliche Rahmen für die zukünftigen Beschäftigten der Autobahn GmbH des Bundes steht fest. Nach mehrmonatigen Verhandlungen haben sich die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie dbb Beamtenbund und Tarifunion mit der Autobahn GmbH des Bundes auf einen umfassenden Haustarifvertrag (TV-A) geeinigt.

Gunther Adler, Geschäftsführer Personal der Autobahn GmbH begrüßte das Ergebnis als einen wichtigen Meilenstein beim Aufbau der neuen Gesellschaft, die am 1.1.2021 die Verantwortung für Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung, Finanzierung und vermögensmäßige Verwaltung der deutschen Autobahnen und Fernstraßen übernehmen wird. Die Autobahngesellschaft wird zukünftig für bis zu 15.000 Beschäftigte zuständig sein.

„Der heute unterschriebene Tarifvertrag ist ein riesiger Erfolg! Unser Tarifvertrag ist bestens auf die Besonderheiten der Aufgaben der Autobahngesellschaft zugeschnitten und erkennt die harte Arbeit an, die die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag auf der Straße, aber auch in den Verwaltungen leisten. Mit dem Vertrag sind wir auch in Zukunft angesichts des wachsenden Fachkräftemangels gut gerüstet.“, so Gunther Adler.

Der Haustarifvertrag beinhaltet bewährte Bestandteile aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), bietet darüber hinaus aber eine Vielzahl weiterer Vorteile für die Beschäftigten:

Eine Autobahn, ein Lohn: Ein einheitlicher Tarif für Ost und West

Auch fast 30 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung gelten im öffentlichen Dienst in Ost und West unterschiedliche Tarife – nicht aber bei der Autobahn GmbH. Hier wird im gesamten Bundesgebiet der gleiche Haustarifvertrag gelten. Viele der über Jahrzehnte gewachsenen regionalen tariflichen Besonderheiten werden zu einer einfacheren und transparenteren Tarifstruktur zusammengefasst.

Faire Entlohnung für harte Arbeit

Die Leistung der Beschäftigten, die die 13.000 km Autobahn tagtäglich in Schuss halten und den Verkehr fließen lassen, soll stärker anerkannt werden. Deshalb hat die Autobahn GmbH eine attraktive Entgelttabelle verhandelt, die in allen Bereichen über dem Niveau der Länder (TV-L) liegt. Zentrale Beschäftigtengruppen, insbesondere im Straßenbetriebsdienst, steigen zudem bei der Autobahn GmbH automatisch in eine höhere Entgeltgruppe (EG) auf. Um Niedriglöhne zu vermeiden, wird es die beiden niedrigsten Entgeltgruppen des TVöD, EG 1 und 2, im Haustarifvertrag der Autobahngesellschaft nicht geben. Am oberen Ende des Spektrums wurde hingegen mehr Raum geschaffen: Bei der Autobahn GmbH wird eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt, die die Gesellschaft auch für hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem attraktiven Arbeitgeber machen soll. Eine weitere Verbesserung: Alle Beschäftigten erhalten nach Haustarifvertrag ein volles 13. Monatsgehalt.

Wertschätzung des Engagements von Beschäftigten

Erfolg geht nur gemeinsam. Deshalb wird es ab 2022 einen jährlichen Unternehmensbonus für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, der ab 2023 ausgezahlt wird. Dieser wird umso höher ausfallen, je besser die gesetzten Unternehmensziele erfüllt werden. Außerdem ermöglicht der neue Tarifvertrag es, den überdurchschnittlichen Einsatz Einzelner besonders anzuerkennen. Deshalb bietet der TV-A eine höhere Stufendurchlässigkeit.

Klare Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Bei der Autobahngesellschaft steht die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. Bisher wurde die Einstufung eines Einzelnen stark an formalen Kriterien festgemacht. Das führte oft dazu, dass Kolleginnen und Kollegen zwar eine höherwertige Arbeit ausgeführt haben, dafür aber nicht angemessen eingestuft wurden, weil ihnen beispielsweise der formale Bildungsabschluss hierzu fehlte. Eine starre Orientierung an Formalqualifikationen wird es bei der Autobahngesellschaft in der bisherigen Form deshalb nicht mehr geben. Hinzukommt, dass Beschäftigte bei einer Höhergruppierung im TV-A ihre erreichte Stufenlaufzeit angerechnet bekommen. Ein Wechsel von EG 6 Stufe 4 zu EG 7 bedeutet also beispielsweise, dass der jeweilige Beschäftigte die Erfahrungsstufe 4 nicht erneut von Anfang an durchlaufen muss, sondern dass er oder sie die Stufenlaufzeit in der EG 7 fortsetzt.

Arbeitszeit von maximal 39 Stunden

Die Arbeitszeit liegt einheitlich für alle Beschäftigten bei maximal 39 Wochenstunden. Für Beschäftigte in Autobahn- und Straßenmeistereien sowie in Fernmeldemeistereien und Kfz-Werkstätten gilt eine reduzierte Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden.

Vorteile des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes bleiben erhalten

Neben den Modernisierungen und Flexibilisierungen bleiben viele der Vorteile einer Beschäftigung nach TVÖD erhalten. Die Autobahn GmbH setzt sich dafür ein, dass die betriebliche Altersvorsorge des öffentlichen Dienstes weitergeführt werden kann. Außerdem wird der Kündigungsschutz für besonders langjährig Beschäftigte übernommen und auf das gesamte Tarifgebiet ausgeweitet. Nicht zuletzt garantiert die Autobahngesellschaft einen Erfahrungsstufenaufstieg nach einer festgelegten Beschäftigungsdauer.

Starke Aufstellung für die Zukunft durch eigenen Nachwuchskräfte-Tarifvertrag

Angesichts des sich zuspitzenden demografischen Wandels kommt der Sicherung von guten Nachwuchskräften eine herausragende Bedeutung zu. Hierzu hat die Autobahngesellschaft einen eigenen übergreifenden Nachwuchskräftevertrag verhandelt. Zum ersten Mal werden hierin auch Dual Studierende aufgenommen. Außerdem wird die Abschlussprämie für Auszubildende angehoben.

Kontaktdaten für Presseanfragen:

Die Autobahn GmbH des Bundes
Stabsstelle Kommunikation | Sebastian Hass
Tel: (030) 403 680 701 | presse@autobahn.de
www.autobahn.de | Twitter: [@Autobahn_Bund](https://twitter.com/Autobahn_Bund) |
Instagram: [autobahn_bund](https://www.instagram.com/autobahn_bund)

Ergebnisniederschrift

Die Tarifvertragsparteien haben sich heute über den Abschluss folgender, als Anlagen angefügter Tarifverträge geeinigt:

Anlage 1

Manteltarifvertrag für Die Autobahn GmbH des Bundes (MTV Autobahn GmbH) einschließlich der **Anlage A zu § 15** (Entgelttabelle).

Anlage 2

Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis für Die Autobahn GmbH des Bundes (TV EGV Autobahn GmbH). Hinsichtlich der Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages wird auf die Anlagen 1 und 2 zur Ergebnisniederschrift vom 05. April 2019 Bezug genommen.

Anlage 3

Tarifvertrag für Nachwuchskräfte der Die Autobahn GmbH des Bundes (TV Nachwuchskräfte Autobahn GmbH).

Die Einigung steht seitens ver.di unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst, seitens dbb beamtenbund und tarifunion unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Bundestarifkommission.

Darüberhinausgehend haben die Tarifvertragsparteien heute vereinbart:

1. Die noch nicht vollständige Konkretisierung der im Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zum TV EGV Autobahn GmbH) in den Entgeltgruppen 11 – 14 noch mit den Buchstaben "B", "C" und "D" bezeichneten Tätigkeitsmerkmale für die Leitungen und ständigen Vertretungen der Leitungen von Autobahn- und Straßenmeistereien wird bis spätestens 31. August 2019 abgeschlossen.
2. Die Arbeitgeberseite wird bezüglich dem in § 39 Buchst. a) aufgeführten Anhang bis 12. August 2019 einen Regelungsvorschlag unterbreiten. Der Anhang wird sodann ebenfalls bis 31. August 2019 fertiggestellt. In jedem Falle sind nähere Definitionen der Begriffe "planmäßig und nicht nur gelegentlich" (§ 20 Abs. 1 MTV), "Reisezeit" (§ 36 Abs. 1 MTV), nähere Definition der Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 20 Abs. 7 MTV ("Wohnort" u.a.) Gegenstand des Anhangs.
3. Die Konkretisierung der Bedingungen und Leistungen der in § 21 Abs. 8 MTV Autobahn GmbH genannten Berufsunfähigkeitsversicherung erfolgt ebenfalls bis 31. August 2019.

4. Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam einen "Themenspeicher" führen, in dem einvernehmlich die Regelungspunkte des Einführungs- und Überleitungstarifvertrages der Autobahn GmbH des Bundes (EÜTV Autobahn GmbH) bis zu ihrer Erledigung fortgeschrieben werden, die im Zuge der bisherigen Verhandlungen und künftiger Verhandlungen festgehalten bzw. zurückgestellt werden. Der derzeitige Stand dieses Themenspeichers ist als **Anlage 4** angefügt.

Berlin, den 12. Juli 2019

Die Autobahn GmbH des Bundes

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)

dbb beamtenbund und tarifunion
(dbb)

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur Autobahn GmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind.
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 16 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - d) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der

arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ²Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Versetzung

¹Beschäftigte können beim Vorliegen betrieblicher Erfordernisse versetzt werden. ²Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

¹Versetzung ist die Zuweisung einer bestimmten vertragsmäßigen Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers. ²§ 95 Abs. 3 BetrVG ist zu beachten.

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Betriebsvereinbarungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind z.B.
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- ²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

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

Abschnitt II **Arbeitszeit**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
 - a) die Beschäftigten durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich
 - b) für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, sowie für Beschäftigte in Autobahn-, Straßen- und Fernmeldemeistereien und Kfz-Werkstätten 38,5 Stunden.²Abweichend von Satz 1 werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:
Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

¹*Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich.*

²*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 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) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) bzw. der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden bei Vollbeschäftigten bzw. über den entsprechenden Anteil hieran bei Teilzeitbeschäftigten oder über die jeweils 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.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 3 bis 9b 30 v.H.,
 - in den Entgeltgruppen 9c bis 16 15 v.H.,
 - b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
 - c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
 - d) bei Feiertagsarbeit
 - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
 - mit Freizeitausgleich 35 v.H.,
 - e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
 - f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ²Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ³Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ¹⁰Wird nach tatsächlicher Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft durch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit die darauffolgende dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit verspätet angetreten und erreicht die Summe der während der vorangegangenen Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeit und der nach der Ruhezeit geleisteten Arbeitszeit nicht das Tagessoll dieses Arbeitstages, so gilt die Fehlzeit tarifvertraglich als geleistete Arbeitszeit; ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht hierfür nicht. ¹¹Nach einem Einsatz während der Rufbereitschaft und anschließender dienstplanmäßiger bzw. betriebsüblicher Arbeitszeit kann die Ruhezeit (§ 5 ArbZG) auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden (§ 7 Abs. 2 ArbZG), wenn der vorangegangene Einsatz in der Rufbereitschaft nicht länger als 4 Stunden gedauert hat.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

§ 9 [derzeit nicht belegt]

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebsteile, 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 Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung 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 Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) 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 der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit der/dem Beschäftigten ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren.
- (2) ¹Die Verringerung der Arbeitszeit kann für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verlangt werden. ²Der begehrte Zeitraum muss in diesem Fall mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann das Verlangen der/des Beschäftigten nach Verringerung der Arbeitszeit nur ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. ²Die Bedingung gem. Satz 1 gilt nicht, wenn sie/er mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Die/der Beschäftigte hat auf Verlangen die Ausschlussgründe gem. Satz 2 glaubhaft zu machen.

- (4) ¹Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ist spätestens drei Monate vor der Verringerung zu stellen und soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit umfassen. ²Die Frist soll auf Verlangen des/der Beschäftigten im Fall von Abs. 3 Satz 2, 2. Altern. auf bis zu einen Monat abgekürzt werden, wenn der Grund für den Ausschluss der Ablehnung unvorher-

gesehen eingetreten ist und der/dem Beschäftigten die Fristeinhaltung nicht zugemutet werden kann.

- (5) Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten im Falle von Abs. 3 Satz 2 der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten besonders Rechnung zu tragen.
- (6) ¹Ist die Teilzeitbeschäftigung befristet vereinbart worden, so ist sie auf Antrag der/des Beschäftigten einmalig befristet auf die Dauer von insgesamt bis zu fünf Jahren zu verlängern, im Falle von Abs. 3 Satz 2 auch darüber hinaus, soweit und solange die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. ²Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (7) ¹Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass
- a) es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
 - b) der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
 - c) Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
 - d) dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- ²Ein freier, zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.
- (8) Für das Verfahren im Übrigen gelten die Bestimmungen des TzBfG.

Abschnitt III **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

§ 12 Übertragung der Tätigkeit

- (1) Der Arbeitgeber überträgt der/dem Beschäftigten auf der Grundlage seines Direktionsrechts im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistung oder mit ihrer/seiner Zustimmung eine auszuübende Tätigkeit.
- (2) ¹Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung zu prüfen, ob die/der Beschäftigte die notwendige Eignung besitzt. ²Eignung ist die Gesamtheit der Merkmale, die die Beschäftigte/den Beschäftigten aus Sicht des Arbeitgebers befähigen, eine konkrete, vertragskonforme Tätigkeit erfolgreich auszuüben. ³Dies sind insbesondere die für die zu übertragende Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen sowie die bisherigen Arbeitsergebnisse der/des Beschäftigten.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *Bei der Prüfung der Eignung sind formale Abschlüsse bzw. Nachweise sachgerecht zu berücksichtigen; sie sind jedoch keine Eingruppierungsvoraussetzung.*
2. *Die Eignung muss sich nur auf die konkrete zu übertragende Tätigkeit beziehen; weitergehende Fähigkeiten oder Kenntnisse müssen auch dann nicht vorliegen, wenn die Tätigkeit eine Eingruppierung bewirkt, die üblicherweise von Beschäftigten ausgeübt wird, die die Eignung auch für weitere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe besitzen.*

3. ¹Der Arbeitgeber ist in der Entscheidung frei, welcher/welchem Beschäftigten bzw. welcher Bewerberin/welchem Bewerber er eine Tätigkeit überträgt. ²Das Fehlen eines formalen, im Entgeltgruppenverzeichnis vorgesehenen Nachweises bzw. die Tatsache, dass die/der Beschäftigte bereits in einem Vertragsverhältnis steht oder neu eingestellt werden soll, ist grundsätzlich kein positives oder negatives Entscheidungskriterium. ³Der Arbeitgeber soll es berücksichtigen, wenn sich die/der Beschäftigte in der Vergangenheit in fachlicher oder persönlicher Hinsicht bewährt hat. ⁴Beabsichtigt der Arbeitgeber zur näheren Ausgestaltung der tarifvertraglichen Grundsätze zur Übertragung der Tätigkeit allgemeine Entscheidungskriterien einzuführen, sind dabei die Mitbestimmungsrechte gem. § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG zu beachten.
- (3) ¹Der Arbeitgeber hat ausdrücklich zu bestimmen, ob die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit auf Dauer oder für einen befristeten Zeitraum erfolgt. ²Trifft der Arbeitgeber diesbezüglich keine Entscheidung, so gilt die Übertragung als auf Dauer erfolgt. ³Dies gilt auch, wenn eine für einen befristeten Zeitraum übertragene Tätigkeit nach Ablauf dieses Zeitraums fortgesetzt wird. ⁴Wird die Tätigkeit nicht ausdrücklich zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten übertragen, darf der Zeitraum bei Tätigkeiten entsprechend den Entgeltgruppen 3 bis 9c sechs Monate, bei Tätigkeiten entsprechend den Entgeltgruppen 10 bis 16 zwölf Monate nicht überschreiten.
- (4) ¹Ist die Tätigkeit dauerhaft übertragen, so konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis auf die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe. ²Dies gilt unabhängig davon, ob sie der bisherigen Eingruppierung entspricht.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Mit der Konkretisierung ist kein Anspruch verbunden, auch andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe auszuüben. ²Für deren evtl. Übertragung gelten erneut die in den Absätzen 1 bis 3 geregelten Grundsätze. ³Bei befristeter Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit tritt die höhere Eingruppierung für die Dauer der Befristung ein.

§ 13 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (TV EGV Autobahn GmbH). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nach § 12 auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher

Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Planung von Umbauten, Aufstellen und Prüfen von Ausschreibungsunterlagen, Erstellung von Sicherheits- und Brandschutzkonzepten, Fertigung einer Bauzeichnung, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit).²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. *Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 4 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*
- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist unbeschadet des § 14 im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 13 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 13 Abs.2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine persönliche Zulage in Höhe des sich bei Höhergruppierung zu Beginn der Sechsmonats-Frist ergebenden Unterschiedsbetrages.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
 2. Wird der/dem Beschäftigten vor Fristablauf eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt Satz 2 sinngemäß.
- (2) ¹Soll die/der Beschäftigte eine Tätigkeit ausüben, die ihr/ihm erkennbar weder dauerhaft noch befristet gemäß § 12 übertragen wird und liegen auch die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag, wenn die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entsprechen und sie/er die Tätigkeit zusammenhängend mindestens zehn Arbeitstage ausgeübt hat. ²Die Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei Übertragung nach § 12 ergeben hätte.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter übt eine Tätigkeit im Sinne von Absatz 2 aus, wenn für sie/ihn erkennbar keine dauerhafte Änderung des bisherigen Tätigkeitsinhalts verbunden sein soll, sie/er jedoch für einen angemessenen Zeitraum auf Verlangen des Arbeitgebers die andere Tätigkeit übernimmt. ²Das liegt z.B. vor bei Einsätzen zur Überbrückung des Zeitraums bis zur Wiederbesetzung einer Stelle oder zur Vertretung in einem Verhinderungsfall für einen andere Beschäftigte oder einen anderen Beschäftigten.

§ 15 Tabellenentgelt

¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe. ³Die jeweilige Entgelttabelle ergibt sich aus der Anlage A.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen umfassen jeweils sechs Stufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 3.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb einer Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (4) ¹Die Stufenlaufzeiten werden nicht unterbrochen durch Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen, Zeiten eines bezahlten Urlaubs, Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat, Zeiten der befristeten Übertragung bzw. vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit sowie durch sonstige Unterbrechungen von weniger als einem Monat pro Kalenderjahr. ²Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (5) ¹Die Stufenlaufzeit wird unterbrochen durch Tätigkeitsunterbrechungen bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Absatz 4 erfasst werden, sowie durch Elternzeit. ²Die Stufenlaufzeit läuft in diesen Fällen mit dem Tag der Arbeitsaufnahme weiter. ³Bei einer längeren Unterbrechung als nach Satz 1 beginnt die Laufzeit der gleichen Stufe mit dem Tag der Arbeitsaufnahme von neuem.
- (6) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

§ 17 Ergänzende Regeln zu den Stufen

- (1) Will der Arbeitgeber eine höhere als die nach § 16 maßgebende Stufe (Garantiestufe) oder ein höheres als das dieser Stufe entsprechende Entgelt zusagen, gelten die folgenden Bestimmungen:
 - a) ¹Der Arbeitgeber kann bei Neueinstellungen Zeiten einer vorherigen, nicht schon als einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2) zu berücksichtigende berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit

für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ²Der Umfang der Anrechnung ist im Arbeitsvertrag anzugeben und wird der Berufserfahrung im Sinne von § 16 Abs. 2 gleichgesetzt.

- b) Der Arbeitgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt einerseits und zur Bindung qualifizierter Fachkräfte im bestehenden Arbeitsverhältnis andererseits abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung eine höhere Einstufung oder ein höheres Entgelt zusagen.
 - c) Der Arbeitgeber kann ferner auch bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, bei einem überdurchschnittlichen Einsatz bzw. einer überdurchschnittlichen Qualifikation eine höhere Einstufung oder ein höheres Entgelt zusagen.
- (2) ¹In den Fällen von Absatz 1 Buchst. b und c hat der Arbeitgeber bei höherer Einstufung festzulegen, ob diese Stufe die Wirkung der tariflichen Garantiestufe hat. ²Sagt er dies zu oder trifft er keine Entscheidung, so hat die höhere Einstufung die Wirkung einer Garantiestufe. ³Im Falle von Absatz 1 Buchst. c gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage ausdrücklich gemacht hat.
- (3) ¹Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber nicht eine höhere Einstufung vornimmt, sondern einen Entgeltbetrag zusagt, der den Wert der Garantiestufe übersteigt. ²In solchen Fällen bezieht sich die Wirkung als Garantiestufe auf die höchste Stufe, deren Tabellenwert durch den zugesagten Betrag noch überstiegen wird.
- (4) ¹Tritt nach Absatz 2 bzw. 3 die Wirkung einer Garantiestufe ein, so ist diese Stufe unbeschadet Absatz 6 Satz 4 für alle sonstigen Ansprüche und Entwicklungen im Rahmen des Tarifwerks maßgebend. ²Dies gilt insbesondere bei späteren Höhergruppierungen und sonstigen, von der Stufe abhängigen tariflichen Ansprüchen. ³Tritt die Wirkung als Garantiestufe nicht ein, so gilt der Erhöhungswert zur Garantiestufe als individuelle übertarifliche Zulage. ⁴In diesem Fall bleibt hierfür die Garantiestufe unbeschadet der sich aus der Zusage ergebenden individuellen Ansprüche maßgebend.
- (5) Hat die/der Beschäftigte bereits die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Erhöhung, die den Differenzbetrag zwischen der fünften und sechsten Stufe nicht übersteigt, mangels ausdrücklicher gegenteiliger Bestimmung des Arbeitgebers als tarifliches Tabellenentgelt gilt.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 bis 5:

¹Will der Arbeitgeber allgemeine Grundsätze für derartige Zusagen regeln, so unterliegen diese der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. ²Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG tritt nicht ein, ³Die grundsätzlichen Wertungen der Tarifvertragsparteien sind zu beachten.

- (6) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird in der höheren Entgeltgruppe fortgesetzt. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. ⁴War vor der Höhergruppierung eine höhere Stufe bzw. ein die Garantiestufe übersteigender Entgeltbetrag in der Weise zugesagt worden, dass die höhere Stufe bzw. der Entgeltbetrag als Garantiestufe wirken soll und erreicht oder übersteigt dieser Wert den Wert der Stufe gemäß Satz 1, so beginnt die Stufenlaufzeit von vorne.

§ 18 Dreizehntes Monateinkommen

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein 13. Monateinkommen. Dieser Betrag wird grundsätzlich mit der Entgeltzahlung im November jeden Jahres in Höhe von 1/12 der gesamten, vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres (Bezugszeitraum) bezogenen Entgeltzahlungen (Referenzentgelt) gezahlt.
- (2) ¹Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Bezugszeitraums bestanden, wird der Bezugszeitraum entsprechend anteilig berechnet. ²Dies gilt sowohl bei einem Eintritt während des Bezugszeitraums als auch bei einem Ausscheiden vor dem 30. November des laufenden Jahres.
- (3) ¹Zeiträume der Tätigkeitsunterbrechung im Sinne der in § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3 aufgeführten Ereignisse führen nicht zur Kürzung. ²Die für solche Zeiträume bezogenen Entgelte bzw. Entgeltersatzleistungen fließen in die Berechnung des Referenzentgelts ein.
- (4) Das Referenzentgelt errechnet sich als Summe aller im Referenzzeitraum bezahlten Tabellenentgelte und der in Monatsbeträgen tariflich festgelegten Entgeltbestandteile.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

In Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile im Sinne von Abs. 4 sind ständige Schichtzulagen, persönliche Zulagen gem. § 17 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 5 und § 14 Abs. 2, ständige Schichtzulagen gem. § 8 Abs. 4 (neu 3), pauschalierte Erschwerniszuschläge gem. § 20, persönliche Ausgleichszulagen gem. EÜTV sowie die aus solchen Bestandteilen berechnete Entgeltfortzahlung.

- (5) ¹Die/der Beschäftigte kann durch schriftliche Erklärung bis zum 31. Juli des jeweiligen Vorjahres ein Wahlrecht ausüben und monatliche Zahlung beantragen. ²An ihre/seine Erklärung ist die/der Beschäftigte für die Dauer des bevorstehenden Bezugszeitraums gebunden. ³In diesem Fall werden die in das Referenzentgelt einbezogenen Beträge des jeweiligen Monats in Höhe von 8,33 % monatlich bezahlt. ⁴Wird das Wahlrecht nicht ausgeübt, gilt Absatz 1.

§ 19 Unternehmensbonus

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine jährliche Bonuszahlung, die der Arbeitgeber unter Beachtung der hier geregelten Vorgaben für die vollständige Erfüllung konkret vorgegebener Unternehmensziele auslobt.
- (2) ¹Der Arbeitgeber legt die Dotierung für den Bonus fest. ²Dabei berechnet sich eine Mindestdotierung aus 10 % des am 1. Januar des jeweiligen Jahres gültigen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe EG 10 Stufe 3, multipliziert mit der Anzahl aller am 1. Januar des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis stehender Beschäftigter, umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte. ³Der Arbeitgeber soll in der Regel einen mindestens doppelt so hohen Betrag für den Fall vollständiger Erreichung der Ziele ausloben.
- (3) ¹Der Arbeitgeber gibt die Ziele vor (Unternehmensziele). ²Er bestimmt mindestens zwei, höchstens fünf Ziele, die transparente und messbare Produktionsergebnisse betreffen.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Ziele können z.B. die messbare Entwicklung der Autobahnqualität, die fristgerechte Abwicklung von Baumaßnahmen, die Einhaltung von Planungsrahmen, die Arbeitssicherheit oder vergleichbare Faktoren sein.

- (4) ¹Der Anspruch ist von nicht von individuellen Leistungen, sondern ausschließlich von der Erreichung der vom Arbeitgeber definierten Ziele im jeweils zurückliegenden Geschäftsjahr abhängig. ²Er ist für alle Beschäftigten gleich hoch. ³Hat die/der Beschäftigte nicht

während des ganzen Jahres in Vollzeit gearbeitet, wird der Anspruch nach dem Durchschnitt des zeitlichen Anteils berechnet. ⁴Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres bestanden, erfolgt anteilige Berechnung.

- (5) Die Unternehmensziele werden vom Arbeitgeber nach Unterrichtung und Erörterung mit dem Gesamtbetriebsrat festgelegt und spätestens Ende Januar des entsprechenden Geschäftsjahres gesellschaftsintern publiziert.
- (6) ¹Die Auszahlung des Bonus erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung jeweils bis spätestens 30. Juni des Folgejahres. ²Das Bonusprogramm wird erstmals für das Jahr 2022 mit Auszahlung im Jahr 2023 durchgeführt.
- (7) Prozessregeln wie z.B. konkrete Auszahlungstermine, Methoden der Datenerhebung, Feststellung des Erfüllungsgrades, Gewichtung der einzelnen Zielvorgaben, Feststellung des Erfüllungsgrads, Konfliktlösung werden mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart.

§ 20 Erschwerniszuschläge, Wege- und Zehrgeld

- (1) Beschäftigte im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes und Straßenbaus, die planmäßig und nicht nur gelegentlich im „Gefahrenraum Autobahn“ eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen pauschalen Erschwerniszuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich.
- (2) Zusätzlich zu dem Zuschlag gemäß Absatz 1 erhalten zum Ausgleich ihrer außergewöhnlichen Belastungen
 - a) Beschäftigte im Kolonnendienst (Arbeitskolonne einschließlich Kolonnenführerinnen und Kolonnenführer, Fahrerinnen und Fahrer sowie Bedienerinnen und Bediener von Anlagen an Sonderfahrzeugen) einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich,
 - b) Streckenwartinnen und Streckenwarte sowie Straßenmeisterinnen und Straßenmeister einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 25,00 Euro monatlich.
- (3) Beschäftigte im Straßenwinterdienst erhalten in den Monaten November bis einschließlich März des Folgejahres zusätzlich zu den Zuschlägen gemäß Absatz 1 und 2 einen Winterdienstzuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich.
- (4) Beschäftigte in Werkstätten/Gehöften erhalten anstelle der Zuschläge gemäß Absatz 1 und 2 einen pauschalierten Erschwerniszuschlag in Höhe von 40,00 Euro monatlich; der Winterdienstzuschlag gemäß Absatz 3 beträgt 15,00 Euro monatlich.
- (5) Auf die Zuschläge gemäß Absatz 1 bis 4 findet § 24 Abs. 2 Anwendung.
- (6) Alle Beschäftigten mit Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag nach den Absätzen 1, 2, 3 oder 4 haben Anspruch auf Einbeziehung in eine arbeitgeberseitig abzuschließende und zu tragende Gruppenberufsunfähigkeitsversicherung.
- (7) ¹Beschäftigte im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes haben zur pauschalen Entschädigung für Wege- und Zehrgeldansprüche pro Arbeitstag Anspruch auf eine Außendienstzulage bei einer Entfernung vom Wohnort zum Arbeitsort von bis zu 30 km in Höhe von 6,50 Euro und von mehr als 30 km in Höhe von 8,50 Euro. ²Neben der Außendienstzulage wird Reisekostenentschädigung nicht gewährt.
- (8) Die Beträge nach den Absätzen 1 bis 4 und 7 verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vorhundertersatz.

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, 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 bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
- ¹Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. ²Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
- ¹Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die

gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen.³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen

- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 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) ¹Entgelt 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. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

- (1) 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 dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- | | | |
|----|---------------------------|-----------|
| a) | von 25 Jahren in Höhe von | 500 Euro, |
| b) | von 40 Jahren in Höhe von | 700 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 Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Dem/r Ehegatten/in sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährten/innen gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens 12 Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben. ²Der Arbeitgeber kann in Zweifelsfällen die befreiende Wirkung der Zahlung abweichend von Satz 3 auch nach den allgemeinen rechtlichen Bestimmungen herbeiführen.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber 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 Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 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 Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

§ 25 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 des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in seiner geltenden Fassung.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt 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. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen 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 Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 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. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 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.
- (3) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 36 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden.
- (4) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

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 oder 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 § 22 unschädlich.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 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 betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
 - d) 25-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
40-jähriges Arbeitsjubiläum zwei Arbeitstage,
 - 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 bis zu vier Arbeitstage im

- | | |
|---|--|
| nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

²Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 Buchstaben a und b:

Dem/r Ehegatten/in sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährten/innen gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens 12 Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben.

- (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 Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen 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 (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen satzungsgemäßer Gremien der vertragsschließenden Gewerkschaft ist deren satzungsgemäß gewählten Mitgliedern nach Vorlage einer schriftlichen Bestätigung der Einhaltung dieser Voraussetzungen auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu zehn Arbeitstage im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Autobahn GmbH kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (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 ist auf Ausnahmefälle zu beschränken und soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
- | | |
|--|--------------|
| von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen, |
| von insgesamt mehr als einem Jahr | sechs Wochen |
| zum Schluss eines Kalendermonats, | |
| von insgesamt mehr als zwei Jahren | drei Monate, |
| von insgesamt mehr als drei Jahren | vier Monate |
| zum Schluss eines Kalendervierteljahres. | |
- ³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 31 [derzeit nicht belegt]

§ 32 [derzeit nicht belegt]

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

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| bis zu einem Jahr | ein Monat zum Monatsabschluss, |
| von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

§ 35 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.

§ 36 Reisezeiten, Reisekosten

- (1) Bei Dienstreisen gelten die Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie mit folgenden Maßgaben die Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit:
- a) Als Reisezeiten gelten die Fahrzeiten, die mit dem genehmigten bzw. üblichen Verkehrsmittel zurückgelegt werden.
- Protokollerklärung zu Buchstabe a:
Die Reisezeiten umfassen die gesamte Zeit, die zur Erreichung des auswärtigen Geschäftsortes erforderlich ist, d.h. einschließlich der Zeit für zu Fuß zurückzulegende Strecken, Wartezeiten auf Anschlussverbindungen, Zeiten für Sicherheitskontrollen und vergleichbare Zeiten.
- b) Wird auch unter Einbeziehung der Reisezeit die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit reisebedingt nicht erreicht, so wird die auf diesen Tag entfallende regelmäßige, dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
- c) ¹Wird durch die Einbeziehung der Reisezeit, die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit überschritten, so wird die überschreitende Reisezeit mit einem Pauschalbetrag von 15,00 Euro pro Stunde abgegolten. ²Ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht für diese Reisezeit nicht. ³Der Betrag in Satz 1 erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen prozentualen Verhältnis wie der Zellenwert der Entgeltgruppe 10 Stufe 4.
- (2) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten und die Zahlung von Trennungsgeld richtet sich nach den bei der Autobahn GmbH geltenden Grundsätzen.

§ 37 Ausschlussfrist

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

- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

Abschnitt VI **Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 38 Anwendung weiterer Tarifverträge

Neben diesem Tarifvertrag finden folgende Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung:

- a) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
- b) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, [*Sonderregelung für Hamburg und Bremen*]
- c) Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und
- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25. Mai 2011 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.“

§ 39 Schlussbestimmungen

¹Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Tarifvertragswerk der Autobahn GmbH in weiten Teilen Regelungen der einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes übernommen bzw. sich daran orientiert. ²Sie haben – insbesondere in Abschnitt III dieses Tarifvertrages – unternehmensspezifische Vereinbarungen getroffen. ³Zur Förderung der langfristigen rechtssicheren Anwendung des Tarifvertrages und der am Unternehmen und seinen Beschäftigten ausgerichteten Weiterentwicklung wird deshalb vereinbart:

- a) Soweit wegen der unternehmensspezifischen Bezüge solcher Regelungen Anlass dafür besteht, haben die Tarifvertragsparteien im Anhang verschiedene Begriffe definiert bzw. konkretisiert, die, gegebenenfalls abweichend von sonstigen Definitionen, für dieses Tarifwerk maßgebend sind.
- b) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren im Einführungs- und Überleitungstarifvertrag für die Autobahn GmbH des Bundes (EÜTV Autobahn GmbH) Regeln, die im Falle von Meinungsverschiedenheiten der Tarifvertragsparteien über die Auslegung des Tarifvertrages, insbesondere in der Anfangsphase des Betriebes, zu einvernehmlichen Lösungen führen sollen.
- c) ¹Ebenso werden im EÜTV Autobahn GmbH Verfahren zur Evaluation des Tarifwerks und seiner Passfähigkeit für die spezifischen Belange der Autobahn GmbH vereinbart. ²Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, diesen Tarifvertrag und das gesamte Tarifwerk nach den im EÜTV Autobahn GmbH vereinbarten Regeln weiter zu entwickeln, im Bedarfsfall auch während der Laufzeit der heute abgeschlossenen Tarifverträge.

§ 40 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²Der Tarifvertrag wirkt nach. ³Verhandlungsverpflichtungen gemäß EÜTV Autobahn GmbH bleiben unberührt.
- (3) Für die Entgelttabelle gem. Anlage A zu § 15 gelten folgende Sonderregelungen:
 - a) ¹Die einzelnen Zellenwerte der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Anlage A zu § 15 gelten anstelle der korrespondierenden Zellenwerte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD, wenn und solange sie höher sind als die Werte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD. ²Unterschreitet ein Zellenwert der Anlage A zu § 15 nach einer künftigen Änderung der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD den korrespondierenden Wert, so tritt für diese Entgeltgruppe und Stufe ab diesem Zeitpunkt der korrespondierende Wert der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD an seine Stelle. ³Solange ein Zellenwert der Anlage A zu § 15 den korrespondierenden Wert der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD überschreitet, bleibt er gültig. ⁴Hinsichtlich der Werte der Entgeltgruppe 16 gelten die Sätze 1 bis 3 mit den Maßgaben, dass für die Stufen 1 bis 5 die korrespondierenden Werte diejenigen der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2 TVÜ-Bund sind, und dass der Wert der Entgeltgruppe 16 Stufe 6 jeweils 5,18 Prozent höher als der Wert der Stufe 5 ist.
 - b) Ab dem Zeitpunkt, in dem sämtliche Zellenwerte der Anlage A zu § 15 durch die Werte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD erreicht bzw. ersetzt worden sind, gilt als Anlage A zu § 15 die Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD in der jeweiligen Fassung mit den Maßgaben, dass die Entgeltgruppen 1 und 2 ausgenommen sind und die Entgeltgruppe 16 nach den Regeln des Buchstaben a Satz 4 hinzugefügt wird.
 - c) ¹Im Hinblick auf Buchstaben a und b wird die Anlage A zu § 15 vor dem 31. Dezember 2025 von einer Kündigung nach Absatz 2 nicht erfasst. ²Sie ist vor diesem Zeitpunkt nicht selbstständig kündbar. ³Frühestens zum 31. Dezember 2025 kann sie mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres unabhängig von Absatz 2 gekündigt werden.
 - d) Die einzelnen Zellenwerte werden nach jeder Erhöhung der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD von den Tarifvertragsparteien fortgeschrieben und als Anlage A zu § 15 dieses Tarifvertrages veröffentlicht.

Anlage A

Entgelttabelle TV Autobahn GmbH
gültig ab 1. Oktober 2019
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
16	6.051	6.715	7.344	7.764	7.862	8.269
15	4.958	5.295	5.671	6.184	6.713	7.060
14	4.490	4.795	5.193	5.636	6.129	6.483
13	4.138	4.473	4.854	5.267	5.754	6.018
12	3.709	4.094	4.544	5.043	5.629	5.907
11	3.579	3.934	4.266	4.627	5.121	5.399
10	3.449	3.729	4.044	4.386	4.767	4.892
9c	3.100	3.613	3.919	4.251	4.610	4.726
9b	3.100	3.346	3.629	3.936	4.273	4.555
9a	3.100	3.311	3.369	3.565	3.921	4.061
8	2.908	3.105	3.242	3.379	3.526	3.596
7	2.728	2.956	3.092	3.229	3.358	3.427
6	2.677	2.875	2.996	3.126	3.254	3.319
5	2.568	2.768	2.887	3.003	3.124	3.186
4	2.446	2.655	2.804	2.887	2.977	3.033
3	2.412	2.619	2.679	2.774	2.852	2.922

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten der „Die Autobahn GmbH des Bundes“, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (MTV Autobahn GmbH) fallen.

§ 2 Tätigkeitsmerkmale

- (1) Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus der Anlage 1 (Entgeltgruppenverzeichnis).
- (2) ¹Werden in einem Tätigkeitsmerkmal Beschäftigte einer anderen Entgeltgruppe in Bezug genommen, handelt es sich um Beschäftigte einer Entgeltgruppe derselben jeweils kleinsten Gliederungseinheit (Abschnitt bzw. Teil) des Entgeltgruppenverzeichnisses, wenn in dem Tätigkeitsmerkmal nichts anderes geregelt ist. ²Satz 1 gilt nicht, soweit ein Tätigkeitsmerkmal auf unterstellte Beschäftigte abstellt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

¹Es müssen auch die Anforderungen des in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmals erfüllt sein; bei mehrfachen Verweisungen auch die Anforderungen der weiteren Tätigkeitsmerkmale. ²Eine vorherige Eingruppierung nach dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal ist nicht erforderlich.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) ¹Wird die von der/dem Beschäftigten auszuübende Tätigkeit in der Weise durch einen geforderten Abschluss (z.B. Berufsausbildung oder Hochschulabschluss) oder eine Zusatzqualifikation bestimmt, dass die Tätigkeit dieser Vorgabe entsprechen muss, so ist diese Anforderung erfüllt, wenn die Tätigkeit zu ihrer sachgerechten Ausführung fachliche Kenntnisse erfordert, die typischerweise durch den geforderten Abschluss bzw. die Zusatzqualifikation erworben werden können. ²Wird in Tätigkeitsmerkmalen auf eine Berufs- oder Funktionsbezeichnung (z.B. Operatorin/Operator) abgestellt, so muss die Tätigkeit der in den beteiligten Verkehrskreisen und in der entsprechenden Praxis allgemein üblichen Tätigkeitsbeschreibung entsprechen.
- (2) Körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten sind solche, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätten.
- (3) ¹Eine abgeschlossene Ausbildung liegt nach einer bestandenen Abschlussprüfung in einem auf gesetzlicher Grundlage geregelten Ausbildungsberuf mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren vor. ²In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden Vorgängerberufe.
- (4) Eine abgeschlossene Hochschulbildung/technische Hochschulbildung liegt nach der Verleihung eines Diplomgrades mit dem Zusatz „Fachhochschule“, eines Bachelorgrades oder eines anderen im Sinne des § 18 Hochschulrahmengesetz (HRG) gleichwertigen Hochschulgrades nach einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern durch eine Hochschule im Sinne des § 1 HRG vor.
- (5) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt nach der Verleihung eines Diplomgrades ohne den Zusatz „Fachhochschule“, eines Mastergrades oder eines anderen im Sinne des § 18 Hochschulrahmengesetz (HRG) gleichwertigen

Hochschulgrades nach einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern durch eine Hochschule im Sinne des § 1 HRG vor.

§ 4 Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung

- (1) ¹Erfüllt die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten ein Tätigkeitsmerkmal des Teils II, gilt dieses Tätigkeitsmerkmal. ²In diesem Fall gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I weder in der Entgeltgruppe, in der das Tätigkeitsmerkmal in dem Teil II aufgeführt ist, noch in einer höheren oder niedrigeren Entgeltgruppe.
- (2) ¹Erfüllt die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten keines der Tätigkeitsmerkmale des Teils II, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I. ²Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 16 des Teils I gelten für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden, es sei denn, dass die Tätigkeit in einem der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 16 des Teils II aufgeführt ist.

Protokollerklärung zu § 4:

Die Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile bzw. Abschnitte ist für jeden Arbeitsvorgang (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 MTV Autobahn GmbH) gesondert festzustellen.

§ 5 Ständige Vertreterinnen und Vertreter

¹Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind die vom Arbeitgeber schriftlich nicht nur vorübergehend zur Vertretung im gesamten Aufgabengebiet bestellten Beschäftigten. ²Die Vertretung nur in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen ist keine ständige Vertretung im Sinne des Satzes 1.

§ 6 Unterstellungsverhältnisse

¹Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. ²Vergleichbare Besoldungsgruppen sind für diesen Zweck die nummerisch identischen Besoldungsgruppen; im Falle der Besoldungsgruppe A 9 gilt dies für die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. ³Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. ⁴Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn planmäßig zur Besetzung vorgesehene Stellen nicht besetzt sind.

Abschnitt II

Voraussetzungen in der Person, betriebseigene Prüfungen

§ 7 Voraussetzungen in der Person

Soweit Tätigkeitsmerkmale des Entgeltgruppenverzeichnisses Anforderungen in der Person der Beschäftigten enthalten, dienen diese ausschließlich der Bestimmung des Anforderungsniveaus der auszuübenden Tätigkeit.

§ 8 Betriebseigene Prüfungen

¹Die betriebseigenen Prüfungen werden in der Anlage 2 geregelt. ²Bis zu ihrer Vereinbarung findet der Anhang zu Teil III der Anlage A zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (Entgeltordnung zum TV-L) entsprechende Anwendung.

Abschnitt III Zulage

§ 9 Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

- (1) ¹Beschäftigte der folgenden Entgelt- und Fallgruppen, die aufgrund schriftlicher Bestellung einer Arbeitsgruppe vorstehen und selbst mitarbeiten (Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter) haben Anspruch auf eine Zulage.

Teil I Entgeltgruppe 3 Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3 Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2	Teil II Abschnitt 1 Entgeltgruppe 4 Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1 und 2
Teil II Abschnitt 5 Entgeltgruppe 6 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 und 2 Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1 bis 3	Teil II Abschnitt 10 Entgeltgruppe 4 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 bis 4 Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 8

²Die Gruppe muss außer der Vorarbeiterin oder dem Vorarbeiter aus mindestens zwei weiteren Beschäftigten bestehen. ³Auszubildende nach dem Tarifvertrag für Nachwuchskräfte der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ im dritten und vierten Ausbildungsjahr werden als mitarbeitende Beschäftigte gerechnet. ⁴Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

- (2) ¹Die Zulage beträgt
 in den Entgeltgruppen 3 und 4

bis zum 31. Dezember 2019	164,36 Euro
ab dem 01. Januar 2020	169,49 Euro
ab dem 01. Januar 2021	171,68 Euro

und in den Entgeltgruppen 5 bis 8

bis zum 31. Dezember 2019	281,35 Euro
ab dem 01. Januar 2020	290,13 Euro
ab dem 01. Januar 2021	293,87 Euro

monatlich, höchstens jedoch die Differenz zwischen der individuellen Entgeltgruppe und Stufe der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters und der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a.

²Die Beträge nach Satz 1 verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppen 4 bzw. 8 festgelegten Vomhundertsatz.

- (3) Wird die Bestellung zur Vorarbeiterin oder zum Vorarbeiter widerrufen, so ist die Zulage für die Dauer von vier Wochen weiterzuzahlen, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

Abschnitt IV
Schlussvorschriften

§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag einschließlich Anlagen kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2025. ²Der Tarifvertrag wirkt nach.

Vorläufige Fassung

Teil I
Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden (Auszubildende), sowie für Studierende, die bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ ein ausbildungsintegriertes oder praxisintegriertes Studium absolvieren (Studierende).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre.
- (3) Für die Auszubildenden gilt Teil II, für die Studierenden Teil III.
- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Teil II
Auszubildende

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
 - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
 - d) Dauer der Probezeit,
 - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
 - f) Dauer des Urlaubs,
 - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 - h) die Geltung des Tarifvertrages für Nachwuchskräfte der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarungen.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Ausbildende) vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) ¹Die Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Ausbildende.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten der Ausbildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende der Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Die Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen der Ausbildenden zu beeinträchtigen.
- (3) Die Schadenshaftung der Auszubildenden ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 6 Personalakten

- (1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) ¹Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten der Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

- (4) ¹Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ²Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. 2§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

- (1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr	1.060,00 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.110,00 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.155,00 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.220,00 Euro.

²Die Werte nach Satz 1 werden durch die korrespondierenden Werte des TVAöD-Besonderer Teil BBiG ersetzt, sobald letztere höher sind.
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten der Auszubildenden gezahlte Entgelt.
- (3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (4) Wird die Ausbildungszeit
 - (a) gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
 - (b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle, nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer oder weiteren entsprechenden Regelungen (IHK) verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (5) In den Fällen des § 19 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 9 Unständige Entgeltbestandteile

- (1) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten der Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
- (2) Auszubildende erhalten bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 Prozent der Zulagen, die für die Beschäftigten der Auszubildenden jeweils vereinbart sind.

§ 10 Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) einschließlich der unständigen Entgeltbestandteile (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 11 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet. ³Sätze 1 und 2 gelten bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme auch für die Fahrten vor und nach dem Wochenende bzw. Feiertag. ⁴Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. ⁵Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁶Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten.
- (3) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Sätze 1 bis 3 erstattet. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. ³Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 4 bis 6 erstattet. ⁴Leistungen Dritter sind anzurechnen.
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 12 Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch schulrechtlich vorgegeben ist oder von der Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners sowie die Rückfahrten werden den Auszubildenden monatlich einmal die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung

mehr als 300 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt, wobei die Zeiten aneinander anschließender Aufenthalte zusammenzurechnen sind.

§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.
- (3) ¹In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. ²Absatz 2 bleibt unberührt. ³Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 14 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) einschließlich der unständigen Entgeltbestandteile (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8) einschließlich der unständigen Entgeltbestandteile (§ 9) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei einer Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 16 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 17 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Die Jahressonderzahlung beträgt 100 Prozent des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) oder Fortzahlung des Entgelts (§§ 10, 14 und 15) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten hat. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 18 Zusätzliche Altersversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt die Auszubildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat sie dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 20 Übernahme von Auszubildenden

- (1) ¹Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. ³Der betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ⁴Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ⁵Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 20:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 20 möglich.

§ 21 Abschlussprämie

- (1) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund bestandener Abschlussprüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro. ²Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung fällig.
- (2) ¹Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. ²Im Einzelfall kann die Auszubildende von Satz 1 abweichen.

§ 22 Zeugnis

¹Die Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 23 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von der Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Teil III
Dual Studierende

Abschnitt 1:
Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge

§ 24 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Abschnitt gilt für Studierende, die ein ausbildungsintegriertes duales Studium nach § 25 absolvieren. ²Der Geltungsbereich erstreckt sich unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile auf die Gesamtdauer des ausbildungsintegrierten dualen Studiums bis zu dessen gesamter Beendigung (§ 31).
- (2) ¹Die Regelungen des Teils II für Auszubildende finden für das gesamte Vertragsverhältnis Anwendung, soweit dieser Abschnitt keine abweichenden Regelungen trifft. ²§ 20 findet keine Anwendung.

§ 25 Begriffsbestimmung

¹Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags (§ 26) eine betriebliche Ausbildung, die von Teil II erfasst wird, mit einem Studium, das in einem von der Auszubildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. ²Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich somit in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. ³Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte bei der Auszubildenden oder einem von der Auszubildenden zu bestimmenden Dritten.

§ 26 Ausbildungs- und Studienvertrag

- (1) Vor Beginn des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben den Angaben aus § 2 die Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses und mindestens folgende Angaben enthält:
 - a) die Geltung des Tarifvertrages für Nachwuchskräfte der „Die Autobahn GmbH des Bundes“, die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, den Kooperationsvertrag mit der Hochschule sowie den Aufbau und die sachliche Gliederung für den Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums,
 - b) Beginn, Dauer und Verteilung der Ausbildungs- und Studienzeiten und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht (Ausbildungs- und Studienplan),
 - c) Zahlung und Höhe der Studienzulage und des Studienentgelts, der Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen und
 - d) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs.

§ 27 Nachweispflichten

¹Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. ²Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prü-

fungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich der Auszubildenden vorzulegen.

§ 28 Wöchentliche und tägliche Studienzeit

- (1) ¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der Studierenden während des Studienteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen der Regelstudienzeit richten sich nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. ²In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 26 wird die Studienzeit unter Berücksichtigung der Pflichten aus dem Ausbildungsteil verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.
- (2) ¹An Tagen, an denen Vorlesungszeiten von mindestens 360 tatsächlichen Minuten stattfinden, dürfen die Studierenden nicht mehr theoretisch betrieblich ausgebildet werden. ²Vorlesungszeiten einschließlich Pausen gelten als Studienzeit.
- (3) Studierende dürfen nur im Rahmen des Studienzwecks während berufspraktischer Studienabschnitte auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht eingesetzt werden.
- (4) Fallen Ausbildungs- und Studienzeiten auf einem Tag zusammen, gelten die Studienzeiten als Ausbildungszeit im Sinne des § 7 Abs. 6.

§ 29 Studienzulage, Studienentgelt, Studiengebühren

- (1) ¹Die Studierenden erhalten vom Beginn des ausbildungsintegrierten dualen Studiums bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums erfolgreich abgeschlossen wird, neben dem Ausbildungsentgelt nach § 8 Abs. 1 eine monatliche Studienzulage in Höhe von 150 Euro. ²Die Zahlung erfolgt in Form einer Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.
- (2) ¹Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgeschlossen wurde, erhalten die Studierenden bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.300 Euro. ²Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (3) Studienzulagen und Studienentgelte sind steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und werden bei ihrer Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.
- (4) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

§ 30 Urlaub

Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

§ 31 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

- (1) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. ²Bestehen Studierende die Abschlussprüfungen des Studienteils nach erfolgreichem Abschluss der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, so endet das Vertragsverhältnis mit Bekanntgabe des letzten Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- (2) ¹Das Vertragsverhältnis endet neben einer Kündigung nach § 3 Abs. 2 oder aus den in § 19 Abs. 4 genannten Gründen
- a) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
 - b) bei Nichtabsolvierung oder bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studien- oder Ausbildungsprüfung; dies gilt nicht, sofern sich deswegen das Vertragsverhältnis nach § 19 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2 oder in deren entsprechender Anwendung verlängert.
- ²Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) ¹Eine Verkürzung der Regelstudienzeit kann in Abstimmung mit der Auszubildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. ²Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

§ 32 Rückzahlungsgrundsätze

- (1) Werden die Studierenden bei der Auszubildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer mit dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.
- (2) Der von der Auszubildenden bis zur Beendigung oder dem Abbruch des Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der Bruttostudienzulage (§ 29 Abs. 1), dem Bruttostudienentgelt (§ 29 Abs. 2) und den Studiengebühren (§ 29 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten
- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studien- oder Ausbildungsprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen; dies gilt nicht, sofern sich deswegen das Vertragsverhältnis nach § 19 Abs. 1 Satz 2 oder in dessen entsprechender Anwendung verlängert,
 - b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung der Auszubildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt ist,
 - c) bei Ablehnung des Angebots, bei der Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der mit dem Studienteil erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
 - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei der Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der

mit dem Studienteil erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

- (3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte bei der Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 Prozent des Gesamtbetrages nach Absatz 2.
- (4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/60 vermindert.
- (5) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie eine besondere Härte bedeuten würde.

Abschnitt 2: **Praxisintegrierte duale Studiengänge**

§ 33 Geltungsbereich

- (1) Dieser Abschnitt gilt für Studierende, die ein praxisintegriertes duales Studium nach § 34 absolvieren.
- (2) ¹Die Regelungen des Teils II für Auszubildende finden für das Vertragsverhältnis entsprechende Anwendung, soweit dieser Abschnitt keine abweichenden Regelungen trifft. ²§§ 20 und 21 finden keine Anwendung.

§ 34 Begriffsbestimmung

Das praxisintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Studienvertrages (§ 35) fachtheoretische Studienabschnitte in einem von der Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten bei der Ausbildenden oder einem von der Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

§ 35 Studienvertrag

- (1) Vor Beginn des praxisintegrierten dualen Studiums ist ein schriftlicher Studienvertrag zu schließen, der die Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses und mindestens folgende Angaben enthält:
 - a) die Geltung des Tarifvertrages für Nachwuchskräfte der „Die Autobahn GmbH des Bundes“, die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, den etwaigen Kooperationsvertrag mit der Hochschule sowie den Aufbau und die sachliche Gliederung des praxisintegrierten dualen Studiums,
 - b) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienabschnitte und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht (Studienplan),
 - c) Zahlung und Höhe des Studienentgelts, der Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
 - d) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs und
 - e) die Dauer der Probezeit.

§ 36 Probezeit, Nachweispflichten

- (1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.
- (2) ¹Die Leistungsnachweise des praxisintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. ²Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich der Auszubildenden vorzulegen.

§ 37 Wöchentliche und tägliche Studienzeit

¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der Studierenden während des praxisintegrierten dualen Studiums im Rahmen der Regelstudienzeit richten sich nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. ²In dem Studienvertrag nach § 35 wird die Studienzeit unter Berücksichtigung der berufspraktischen Studienabschnitte verbindlich in einem Studienplan vereinbart.

§ 38 Studienentgelt, Studiengebühren

- (1) Die Studierenden erhalten für die Dauer des Studienvertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.300 Euro. ²Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (2) Das Studienentgelt ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und wird bei seiner Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.
- (3) Die Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

§ 39 Urlaub

Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

§ 40 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

- (1) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit dem Ablauf der im Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. ²Bestehen Studierende die Abschlussprüfung vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, so endet das Vertragsverhältnis mit Bekanntgabe des letzten Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- (2) ¹Das Vertragsverhältnis endet
 - a) bei Kündigung,
 - b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
 - c) bei Nichtabsolvierung oder bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung.²Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

- (3) ¹Eine Verkürzung der Regelstudienzeit kann in Abstimmung mit der Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für das Studium zulässig ist. ²Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.
- (4) ¹Das Vertragsverhältnis ist auf Verlangen der Studierenden einmalig bis zum Zeitpunkt der nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern, wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde. ²Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

§ 41 Rückzahlungsgrundsätze

- (1) Werden die Studierenden bei der Ausbildenden nach Beendigung ihres praxisintegrierten Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.
- (2) 75 Prozent der von der Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus dem Studienentgelt (§ 38 Abs. 1) und den Studiengebühren (§ 38 Abs. 3), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten
 - a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
 - b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung der Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt ist,
 - c) bei Ablehnung des Angebots, bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
 - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.
- (3) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/60 vermindert.
- (4) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

Abschnitt 3: Masterstudiengänge

§ 42 Geltungsbereich

- (1) Dieser Abschnitt gilt für Studierende, die im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums nach Abschnitt 2 erfolgreich den akademischen Grad „Bachelor“ erworben haben und im unmittelbaren Anschluss aufbauend ein Masterstudium nach § 43 absolvieren.

- (2) Die Regelungen des Abschnitts 2 finden für das Vertragsverhältnis Anwendung, soweit § 44 keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 43 Begriffsbestimmung

¹Das Masterstudium ist ein auf Grundlage eines schriftlichen Vertrages durch die Ausbildende vorgegebenes fachtheoretisches Studium, welches auf den vorhandenen Bachelorabschluss aufbaut und mit einer Masterarbeit abschließt. ²Dieses gliedert sich in fachtheoretische Studienabschnitte, in denen Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzulegen sind, sowie in vorlesungsfreie Zeitabschnitte, die sowohl dem Selbststudium als auch Erholungszwecken dienen. ³Berufspraktische Studienabschnitte bei der Ausbildenden oder einem Dritten können als Praktikum oder zur Forschung im Rahmen der Masterarbeit Bestandteil des Studiums sein.

§ 44 Abweichende Regelungen

- (1) Die Regelungen des Abschnitts 2 gelten mit folgenden Maßgaben:
- a) Sollten berufspraktische Studienabschnitte Bestandteil des Masterstudiums sein, wird die durchschnittliche wöchentliche und tägliche Studienzeit mit der Ausbildenden vertraglich vereinbart.
 - b) ¹In den vorlesungsfreien Zeitabschnitten während des Masterstudiums steht es im Ermessen der Studierenden, diese für das Selbststudium oder für Erholungszwecke zu nutzen. ²Die vorlesungsfreien Zeitabschnitte bemessen sich nach dem Studienplan sowie der Studien- und Prüfungsordnung.
 - c) Eine Probezeit wird nicht vereinbart.
 - d) Das Studienentgelt beträgt 1.500 Euro. ²Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (2) Regelungen über die abweichenden Bestimmungen nach Absatz 1 sind in dem Studienvertrag unbeschadet der übrigen Angaben nach § 35 vertraglich zu vereinbaren.

Teil IV **Schlussvorschriften**

§ 45 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²§ 8 Absatz 1 wird von einer Kündigung nach Satz 1 nicht erfasst und kann frühestens zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden. ³Der Tarifvertrag wirkt nach.

A. Im EÜTV normativ zu regelnde Themen:

- Fortschreibung der bisher in der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-Länder geregelten Ansprüche leistungsgeminderter Beschäftigter.
- Regelung eines Anspruchs wechselbereiter Beschäftigter auf eine im EÜTV geregelte Leistung in Höhe von 1.500,00 € und deren Voraussetzungen.
- Regelung des in § 39 Buchst. b MTV Autobahn GmbH beschriebenen Verfahrens.

B. Sonstige, im EÜTV zu regelnde Themen:

- Vereinbarung von Gegenständen und Verfahren bezüglich der in § 39 Buchst. c MTV Autobahn GmbH festgelegten Evaluierung (z.B. Notwendigkeit von Regelungen für Bereitschaftsdiensten, Bedürfnis für die Regelung der Rechtsverhältnisse von Praktikantinnen und Praktikanten, praktische Entwicklung des Einsatzes von Vorarbeitern usw.).
- Weiterentwicklung der Regelungen über die Qualifizierung und berufliche Fortbildung sowie die Eingruppierung der Ausbilderinnen und Ausbilder.
- Weiterentwicklung des Entgeltsystems hinsichtlich Einführung von Wahlrechten der Arbeitnehmer und ähnlicher Gestaltungen.
- Entwicklung personalpolitischer Tarifregelungen hinsichtlich Demografie und ähnlicher Themen.

Allgemeiner Teil

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.
(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.
(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
3. Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, in dem die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3, die hochwertige Arbeiten verrichten.
(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von solchen Beschäftigten üblicherweise verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.
(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer

eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 oder 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - a) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - b) durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich
 - a) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - b) durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben sowie erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Beschäftigte, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 16

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1.
2. Beschäftigte, denen mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Besonderer Teil

1. Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst

Vorbemerkung

¹Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die an öffentlichen Verkehrsflächen (z.B. Straßen, Rastanlagen, Grünflächen), Bauwerken (z.B. Brücken und Tunnel) oder der Straßenausstattung (z.B. Leit- und Schutzeinrichtungen, fernmeldetechnische Anlagen) die Wartung und Instandhaltung durchführen und bei festgestellten Schäden Maßnahmen zur Behebung ergreifen. ²Hierzu gehören auch die Reinigung der Verkehrs- und Nebenflächen und die Grünpflege (z.B. Mäharbeiten, Gehölz- und Baumpflege), das Absichern von Baustellen und Unfallstellen und im Winter das Räumen und Streuen von Fahrbahnen und Verkehrsflächen sowie die Mitwirkung bei der Bauüberwachung von im Verantwortungsbereich der Autobahn- oder Straßenmeisterei beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen. ³Weiter sind hiernach Beschäftigte eingruppiert, die die Fahrzeuge und Geräte warten und instand halten bzw. dafür verantwortlich sind und für die fachgerechte Lagerung von Arbeitsgeräten und Betriebsstoffen sorgen. ⁴Nach diesem Abschnitt sind ferner Beschäftigte eingruppiert, denen die Leitung von Autobahn- oder Straßenmeistereien übertragen ist. ⁵Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne die jeweils aufgeführte Ausbildung oder Prüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung oder eine fachliche Anlernung ausreichend ist.

Entgeltgruppe 6

1. Straßenwärterinnen und -wärter mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung.
2. Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener mindestens dreijähriger einschlägiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
3. Fahrerinnen und Fahrer von Schneeräumgeräten (einschließlich Schneefräsen und Schneeschleudern) oder selbstaufnehmenden Großkehrmaschinen.

Entgeltgruppe 7

1. Straßenwärterinnen und Straßenwärter mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung, die hochwertige Arbeiten verrichten.
2. Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener mindestens dreijähriger einschlägiger Ausbildung, die hochwertige Arbeiten verrichten
(Hochwertige Arbeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. die Herstellung oder Instandsetzung von Spezialeinbauten oder Spezialaufbauten oder die Instandsetzung von Getrieben oder Motoren.)

3. Verwalterinnen und Verwalter des Gerätehofes einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung.

Entgeltgruppe 8

1. Straßenwärterinnen und -wärter mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.
(Besonders hochwertige Arbeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. die Vertretung der Leiterin oder des Leiters einer Kolonne oder der Streckenwartin oder des Streckenwartes, die Mitwirkung bei der Ausbildung von Auszubildenden und die Mitwirkung bei der Abrechnung von Unfallschäden.)
2. Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener mindestens dreijähriger einschlägiger Ausbildung mit besonders schwierigen Ausstattungs-, Instandsetzungs- oder Prüfarbeiten, für die vielseitiges, hochwertiges fachliches Können erforderlich ist.
(Besonders schwierige Arbeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Fehlersuche und Reparaturen an der Elektronik und Hydraulik von Fahrzeugen und Geräten.)

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte, denen schriftlich die Leitung einer Kolonne übertragen wurde.
(Eine Vorarbeiterzulage oder eine Vorhandwerkerzulage stehen nicht zu.)
2. Streckenwartinnen und -warte (motorisierte Straßenwärterinnen und -wärter, Verkehrssicherheitswartinnen und -warte).
(Streckenwartinnen und -warte sind Straßenwärterinnen oder -wärter oder Beschäftigte mit betriebseigener Prüfung, die örtliche Kontrollen an Verkehrsflächen [z. B. Fahrbahnen, Bauwerken, Entwässerungseinrichtungen, Nebenflächen] durchführen und die Beseitigung festgestellter Mängel einleiten bzw. durchführen und ggf. Sofortmaßnahmen zur Verkehrssicherheit durchführen.)
3. Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung, die besonders schwierige Arbeiten verrichten und außerdem für die Einsatzbereitschaft des gesamten Kraftfahrzeug- und Maschinenparks einer Autobahn- oder Straßenmeisterei verantwortlich sind und die fachliche Anleitung von weiteren Fachkräften übernehmen.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Meisterbrief des Kraftfahrzeughandwerks in Leitungsfunktion oder mit vergleichbar verantwortungsvoller Tätigkeit.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 11 bestellt sind.

Entgeltgruppe 11

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei.

2. Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 12 bestellt sind.

Entgeltgruppe 12

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei B.
2. Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 13 bestellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei C.
2. Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 14 bestellt sind.

Entgeltgruppe 14

Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei D.

2. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

¹Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. ²Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut. ³Nach diesem Abschnitt sind auch Beschäftigte eingruppiert, die in der Bauüberwachung, in der Brückenprüfung oder in der Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen tätig sind (Zur Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen gehören z.B. Abwasser-, Wasserversorgungsanlagen, lufttechnische Anlagen, Nieder-, Mittel- und Starkspannungsanlagen, fernmelde-, verkehrs- und sicherheitstechnische Anlagen.). ⁴Ferner sind nach diesem Abschnitt Meisterinnen und Meister nach Satz 1 mit der Zusatzqualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit eingruppiert. ⁵Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine Meisterprüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten von Meisterinnen und Meistern übertragen wurden.

Entgeltgruppe 8

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Meisterinnen und Meister, die in Bereichen, Werkstätten, Abteilungen oder Betrieben Handwerkerinnen oder Handwerker oder Facharbeiterinnen oder Facharbeiter zu beaufsichtigen haben, oder die besonders wichtige Aufgaben ausführen, oder die mit einem hohen Maß von Verantwortlichkeit betraut sind.

Entgeltgruppe 9b

Meisterinnen und Meister, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt.

Entgeltgruppe 9c

Meisterinnen und Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.

(¹Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist, denen Meisterinnen oder Meister vorstehen.

²Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. ³Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.)

3. Technikerinnen und Techniker

Vorbemerkung

¹Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen. ²Nach diesem Abschnitt sind auch Beschäftigte eingruppiert, die in der Bauüberwachung, in der Brückenprüfung oder in der Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen tätig sind (Zur Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen gehören z.B. Abwasser-, Wasserversorgungsanlagen, lufttechnische Anlagen, Nieder-, Mittel- und Starkspannungsanlagen, fernmelde-, verkehrs- und sicherheitstechnische Anlagen.). ³Ferner sind nach diesem Abschnitt staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit der Zusatzqualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit eingruppiert. ⁴Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine staatliche Technikerprüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten von Technikerinnen und Technikern übertragen wurden.

Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker, die selbstständig tätig sind.

(¹Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. ²Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. ³Es sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.)

Entgeltgruppe 9b

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.)

Entgeltgruppe 9c

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker der Entgeltgruppe 9b mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

4. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkung

¹Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengang an einer Hochschule oder einer wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen haben. ²Nach diesem Abschnitt sind auch Beschäftigte eingruppiert, die in der Bauüberwachung, in der Brückenprüfung oder in der Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen tätig sind (Zur Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen gehören z.B. Abwasser-, Wasserversorgungsanlagen, lufttechnische Anlagen, Nieder-, Mittel- und Starkspannungsanlagen, fernmelde-, verkehrs- und sicherheitstechnische Anlagen.). ³Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne einen abgeschlossenen technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengang aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten von Ingenieurinnen und Ingenieuren übertragen wurden; dies gilt auch für den Abschluss einer wissenschaftlichen Hochschulbildung.

Entgeltgruppe 10

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Baumaßnahmen sowie deren Abrechnung.)

Entgeltgruppe 11

Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind z.B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt, sowie örtliche

Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.)

Entgeltgruppe 12

Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.)

Entgeltgruppe 13

1. Ingenieurinnen und Ingenieure mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.
2. Ingenieurinnen und Ingenieure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 14

1. Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - a) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - b) durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Ingenieurinnen und Ingenieure, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 15

1. Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit sich
 - a) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - b) durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabensowie erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Ingenieurinnen und Ingenieure, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 16

1. Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1.
2. Ingenieurinnen und Ingenieure, denen mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

5. Beschäftigte in der Bedienung und Instandhaltung der Betriebstechnik von Gebäuden

Vorbemerkung

¹Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden sind z.B. Abwasser-, Wasser-, Gas-, Kälte-, Wärmeversorgungsanlagen, Lufttechnische Anlagen, Nieder- und Mittelspannungsanlagen und sicherheitstechnische Anlagen. ²Das Instandhalten von Anlagen umfasst die Wartung, Inspektion und Instandsetzung. ³Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden, oder die entsprechende Tätigkeiten ausüben und als „Hausmeisterin“ oder „Hausmeister“ bezeichnet werden.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und anlagenspezifischem Sachkundenachweis, die Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden bedienen und instand halten, für deren Betrieb ein entsprechender Sachkundenachweis Voraussetzung ist.

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die bei Bedarf die Regelungstechnik parametrieren (auch IT-gestützt).
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an umfangreichen Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden schwierige Instandsetzungen selbstständig durchführen.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 oder 2, die Anlagen der zentralen Betriebstechnik von Gebäuden bedienen und instand halten und bei Bedarf die Regelungstechnik IT-gestützt parametrieren.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen. ³Zentrale Betriebstechnik von Gebäuden ist eine Vernetzung verschiedener Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden, die durch eine zentrale Gebäudeautomation [Gebäudeleittechnik] gesteuert werden.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 oder 2 mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung in der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, die Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden bedienen und instand halten und bei Bedarf die Regelungstechnik programmieren.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen.)

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2, die neben der Beaufsichtigung oder Wartung von Regelanlagen zur Steuerung angeschlossener Unterzentralen besonders schwierige Instandsetzungen durchführen.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung in der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, die bei Bedarf die Regelungstechnik programmieren.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen. ³Die zusätzliche fachliche Fortbildung wird auch durch einen Meisterbrief erfüllt.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3 mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Betriebstechnik von Gebäuden komplizierte Anlagen instand halten, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.
(¹Die zusätzliche fachliche Fortbildung wird auch durch einen Meisterbrief erfüllt. ²Zentrale Betriebstechnik von Gebäuden ist eine Vernetzung verschiedener Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden, die durch eine zentrale Gebäudeautomation [Gebäudeleittechnik] gesteuert werden.)

6. Berechnerinnen und Berechner von Entgelten

Entgeltgruppe 5

Berechnerinnen und Berechner von Entgelten einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(¹Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Gründliche Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig errechnen.
(Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)
2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte erforderlichen Arbeiten und Kontrollen verantwortlich vornehmen.
(Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, die mindestens zu einem Drittel aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(¹Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte

- a) die Erfahrungszeit nicht erstmals festzusetzen hat oder
- b) Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, die aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(¹Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen bzw. den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte

- a) die Erfahrungszeit nicht erstmals festzusetzen hat oder
- b) Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(¹Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach *den §§ 15 und 16 TVöD entsprechenden Vorschriften des TV Autobahn GmbH* bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat. ²Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, die aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(¹Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach *den §§ 15 und 16 TVöD entsprechenden Vorschriften des TV Autobahn GmbH* bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat. ²Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, die aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Versorgungsbezüge notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(¹Zu den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte

- a) die Erfahrungszeit nicht erstmals festzusetzen hat oder
b) Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

7. Beschäftigte in der Informationstechnik

Vorbemerkung

¹Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Informationstechnik sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen, ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. ²Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. ³Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. ⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. ⁵Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. ⁶Nicht nach diesen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations-technischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zurarbeiten lassen. ⁷Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I. ⁸Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine einschlägige

abgeschlossene Berufsausbildung oder eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die schriftlich als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die schriftlich als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

8. Operatorinnen und Operatoren

Vorbemerkung:

¹Nach diesem Abschnitt sind Meisterinnen und Meister oder staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker eingruppiert, die in Verkehrs-, Betriebs- oder Tunnelleitzentralen technische Systeme zur Überwachung beziehungsweise Steuerung des Straßenverkehrs auf Autobahnen oder anderen Bundesfernstraßen überwachen, steuern und bedienen. ²Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne Meisterprüfung oder staatliche Technikerprüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 8

Operatorinnen und Operatoren.

Entgeltgruppe 9a

Operatorinnen und Operatoren, die situationsbezogen eigene Entscheidungs- und Beurteilungsspielräume bezüglich der zu ergreifenden Anordnungen haben.

Entgeltgruppe 9b

Operatorinnen und Operatoren der Entgeltgruppe 9a mit vertieften Kenntnissen.

(Vertiefte Kenntnisse liegen in der Regel nach mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung in Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a vor.)

Entgeltgruppe 9c

Operatorinnen und Operatoren, denen schriftlich die Schichtleitung übertragen wurde.

9. Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik

Vorbemerkung:

¹Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker sind Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die die Fähigkeit voraussetzen, digitale Telekommunikationssysteme zu konfigurieren (Vermittlungsanlagen und Übertragungssysteme, Funkgeräte) sowie Funktionen und Schaltungsabläufe von Fernmeldeanlagen verschiedener Systeme (bau- und systemtechnische Anlagen) anhand technischer Unterlagen (z. B. Stromlaufplänen, Montageplänen, Zeitdiagrammen, Datenflussplänen) zu erkennen, um in der Lage zu sein, solche Fernmeldeanlagen selbstständig instand zu halten und instand zu setzen.) ²Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 5

Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit schwierigen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 nach dreijähriger Tätigkeit in der Entgeltgruppe 6, denen das Überprüfen und Überwachen des technischen Zustandes der telekommunikationstechnischen Anlagen gemäß den VDE-Vorschriften übertragen ist.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigen Tätigkeiten.

(Besonders schwierige Tätigkeiten sind z. B. Funktionskontrollen einschließlich Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern in Knotenvermittlungsanlagen oder an digitalen Fernübertragungssystemen.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an elektronischen Systemen selbstständig Funktionsprüfungen durchführen und Fehler beseitigen, wenn dabei schwierige Messungen vorzunehmen sind.
(Elektronische Systeme sind z. B.:
 - a) digitale Übertragungssysteme [z. B. multiplexe Übertragungstechnik, Richtfunksysteme],
 - b) Kommunikationssysteme [z. B. Fernmeldeanlagen, Kabelanlagen, Mobilfunk],
 - c) Funkanlagen [z. B. nautischer Informationsfunk],
 - d) Videoüberwachungsanlagen,
 - e) hydrologische Messstellen/Umwelttechnik [z. B. digitale Pegelmessanlagen, Radioaktivitätsmessstellen].)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an Telekommunikationssystemen besonderer Bauart selbstständig Funktionsprüfungen durchführen und Fehler beseitigen, wenn dazu besonderes Fachwissen erforderlich ist.
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Systemtechnikerin oder ein Systemtechniker oder eine Systemelektronikerin oder ein Systemelektroniker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Systemtechnikerinnen oder -techniker oder Systemelektronikerinnen oder -elektroniker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

10. Weitere Beschäftigte

Vorbemerkung

Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne die jeweils aufgeführte Ausbildung oder Prüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten im Bereich des Vermessungswesens, für die eine eingehende Einarbeitung oder eine fachliche Anlernung ausreichend ist.
2. Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten im Labor, für die eine eingehende Einarbeitung oder eine fachliche Anlernung ausreichend ist.
3. Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten im Gebäudemanagement, für die eine eingehende Einarbeitung oder eine fachliche Anlernung ausreichend ist.

Entgeltgruppe 5

1. Vermessungstechnikerinnen und -techniker, Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik, Geomatikerinnen und Geomatiker, Bauzeichnerinnen und -zeichner sowie technische Systemplanerinnen und -planer mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

2. Messgehilfinnen und -gehilfen mit betriebseigener Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
3. Laborantinnen und Laboranten sowie Werkstoffprüferinnen und -prüfer mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.
4. Hausmeisterinnen und Hausmeister mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.
(Besondere Leistungen sind z.B.: Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen, Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten, selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit betriebseigener Prüfung zur Messgehilfin oder zum Messgehilfen und entsprechender Tätigkeit.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3 mit Tätigkeiten, die besondere Leistungen erfordern.

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B.:
 - a) schwierige Einmessungen von Nutzungs-, Schätzungs-, oder Bodenwertgrenzen,
 - b) Bauwerkseinmessungen oder Lageplanvermessungen,
 - c) einfachere Lagepasspunktbestimmungen,
 - d) Messungen unter Einsatz spezieller Hard- oder Software,
 - e) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungen im Innendienst.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3, die sich in Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3 besonders bewährt haben, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.
3. Brückenschlosserinnen und -schlosser oder Betonsaniererinnen und -sanierer mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung, die Brücken überwachen und schwierige Reparaturen an Brücken selbstständig ausführen.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B.

- a) schwierige Einmessungen von Nutzungs-, Schätzungs-, oder Bodenwertgrenzen,
- b) Bauwerkseinmessungen oder Lageplanvermessungen,
- c) einfachere Lagepasspunktbestimmungen,
- d) Messungen unter Einsatz spezieller Hard- oder Software,

e) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungen im Innendienst.)

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B.
 - a) schwierige Einmessungen von Nutzungs-, Schätzungs-, oder Bodenwertgrenzen,
 - b) Bauwerkseinmessungen oder Lageplanvermessungen,
 - c) einfachere Lagepasspunktbestimmungen,
 - d) Messungen unter Einsatz spezieller Hard- oder Software,
 - e) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungen im Innendienst.)

2. Laborantinnen und Laboranten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die schwierige Aufgaben erfüllen und mindestens zu einem Viertel verantwortlichere Tätigkeiten verrichten.

Die Eingruppierung der Ausbilderinnen und Ausbilder wurde bis zur Finalisierung des Ausbildungskonzeptes zurückgestellt.

Für die Personenkraftfahrerinnen und Personenkraftfahrer wird in Anlehnung an bestehende Tarifverträge des Bundes ein eigener Tarifvertrag entwickelt.