

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

vom 28.03.2006

in der Fassung des 19. Änderungstarifvertrages



**Bundesagentur für Arbeit**

**Inhaltsverzeichnis:**

**Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

**Abschnitt II Arbeitszeit**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Arbeitszeit bei Dienstreisen

§ 12 Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

§ 13 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 14 Eingruppierung

§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 16 Struktur des Gehaltssystems

§ 17 Festgehalt

§ 18 Entwicklungsstufen

§ 19 Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen

- § 20 Funktionsstufen
- § 21 Leistungsbezahlung
- § 22 Jahressonderzahlung
- § 23 Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung
- § 24 Gehalt im Krankheitsfall
- § 25 Besondere Zahlungen
- § 26 Berechnung und Auszahlung des Gehalts
- § 27 Reise-, Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 28 Betriebliche Altersversorgung

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

**Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

**Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

**Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 39 Ausschlussfrist

§ 39a Rückforderung

§ 40 Begriffsbestimmungen

§ 41 Inkrafttreten, Laufzeit

### **Anhang zu § 12 TV-BA**

- A. Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der Bundesagentur für Arbeit
- B. Arbeitszeitregelungen für Hausmeisterinnen und Hausmeister der Bundesagentur für Arbeit
- C. Deputatregelung für die Dozentinnen/Dozenten in den Bildungs- und Tagungsstätten der Bundesagentur für Arbeit

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte, für die nach den Anlagen 1.0 bis 1.11 eine außertarifliche Beschäftigung vorgesehen ist,
  - b) Nachwuchskräfte im Sinne des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der BA, Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
  - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch.

### **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zur BA dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Eine Verkürzung der Probezeit soll dann erfolgen, wenn bereits eine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 18 Abs. 5 und der Protokollerklärung Nr. 1 hierzu aus einem früheren Arbeitsverhältnis mit der BA vorliegt. <sup>3</sup>Bei Übernahme von Nachwuchskräften in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei der BA entfällt die Probezeit.

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der BA angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der BA möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies ihrer/Ihrem Dienststellenleiter/in unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrer/Ihrem Dienststellenleiter/in rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Diese/r kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der BA zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei der BA oder im übrigen öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; dabei sind die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.
- (5) <sup>1</sup>Die/der Dienststellenleiter/in ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt handelt es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, soweit sich die/der Dienststellenleiter/in und die jeweilige Personalvertretung nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt die BA.
- (6) Die Beschäftigten haben ein Recht auf ein zu dokumentierendes anlassbezogenes Mitarbeitergespräch vor jeder Übertragung einer anderen Tätigkeit.
- (7) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (8) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten und Beamtinnen der BA gelten, entsprechende Anwendung.

## § 4

### **Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, dass auch in Fällen bewertungsgleicher Umsetzungen der/dem Beschäftigten zwingend ein Geschäftsverteilungsschreiben auszuhändigen ist.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

1. Bei Zuweisungen nach § 44g Abs. 2 SGB II sollen geeignete freiwillige Beschäftigte bevorzugt herangezogen werden.
2. Die zugewiesenen Beschäftigten werden in Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen.

3. Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, dass § 4 Abs. 3 mit Wirkung von dem Zeitpunkt an entfällt, zu dem die Laufzeit des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA aufgrund BA-seitiger Kündigung endet.

- (4) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der/des Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen der BA bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>3</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der BA und dem Dritten vertraglich geregelt. <sup>4</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Die BA benötigt in allen Bereichen Beschäftigte, die sich erfolgreich für die Erfüllung der geschäftspolitischen Ziele einsetzen. <sup>2</sup>Ziel der Bildungsarbeit ist es, durch geeignete Maßnahmen und Prozesse der Aus- und Fortbildung die Handlungskompetenzen der Beschäftigten für den aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz zu entwickeln, zu erhalten und/oder zu steigern. <sup>3</sup>Bildung als integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist für die fachliche und persönliche Leistungs- und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten unverzichtbar.
- (2) <sup>1</sup>Aus- und Fortbildungsmaßnahmen orientieren sich am Bedarf der BA und an den Interessen der persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten. <sup>2</sup>Sie werden grundsätzlich in modularer und systematisierter Form durchgeführt. <sup>3</sup>Beschäftigte und deren Vorgesetzte tragen gleichermaßen Verantwortung für die erfolgreiche Durchführung der Bildungsarbeit und den Erhalt eines hohen Qualifikationsniveaus.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte stärker über ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen unter Berücksichtigung ihrer Vorkenntnisse zu fördern, macht es möglich, sie bei Eignung auch ohne formale Prüfung mit Hilfe eines modularen Qualifizierungsangebots beruflich zu entwickeln. <sup>2</sup>Beschäftigten wird dadurch unabhängig von ihrer Vorbildung die Möglichkeit eröffnet, ihre Kompetenzen zu erweitern sowie ihre Karriereplanung im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs zu unterstützen. <sup>3</sup>Modularisierte Qualifizierung ermöglicht nach entsprechender Potenzialanalyse und Potenzialförderung auch den Aufstieg zur Fach- und Führungskraft.
- (4) Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.



- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer von der BA veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der BA getragen. <sup>2</sup>Im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein Eigenbeitrag in Geld und/oder Zeit geregelt werden.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Die nähere Ausgestaltung soll durch eine Dienstvereinbarung erfolgen.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

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

- (7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, sofern eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die BA ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

<sup>1</sup>Flexible Arbeitszeitregelungen sind unter Wahrung des jeweils geltenden Mitbestimmungsrechts unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit 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. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit (Abs. 6) umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der/vom Dienststellenleiter/in bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der/dem Dienststellenleiter/in anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der/vom Dienststellenleiter/in mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) <sup>1</sup>Remotearbeit leisten Beschäftigte des IT-Systemhauses der BA, die sich auf Anordnung der/des Dienststellenleiters/Dienststellenleiterin außerhalb der

regelmäßigen Arbeitszeit sowie außerhalb der Dienststelle bereithalten, um anhand festgelegter zeitlicher Vorgaben die Arbeit mittels mobilem Arbeitsplatz aufzunehmen. <sup>2</sup>Remotearbeit kann auch während angeordneter Rufbereitschaft geleistet werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte in den Regionalen IT-Services der Agenturen für Arbeit. <sup>4</sup>Die Anordnung der Remotearbeit erfolgt in diesen Fällen auf Anforderung des zuständigen Geschäftsbereichs im IT-Systemhaus durch die/den Leiter/in des Regionalen IT-Services.

- (6) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (7) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (8) Überstunden sind die auf Anordnung der/des Dienststellenleiterin/Dienststellenleiters geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (9) Abweichend von Absatz 8 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die  
im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,  
im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,  
im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,  
angeordnet worden sind.

Protokollerklärung zu § 7:

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

**§ 8**

**Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen je Stunde
  - a) für Überstundenin den Tätigkeitsebenen V-VIII 30 v.H.,

in den Tätigkeitsebenen I-IV	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	20 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) für Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Festgehalts (§ 17) der Entwicklungsstufe 2 der jeweiligen Tätigkeitsebene (pauschales Stundenentgelt).

<sup>3</sup>Die entsprechenden Beträge sind der Tabelle 1 der Anlage 4 zu entnehmen.

<sup>1</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>1</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. a:

Mitglieder der Geschäftsführungen von Dienststellen, sofern sie in der Tätigkeitsebene I eingruppiert sind, erhalten für Überstunden und Mehrarbeit kein gesondertes Entgelt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 Sätze 5 und 6 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 8), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Festgehalts der jeweiligen Tätigkeitsebene und

individuellen Entwicklungsstufe (individuelles Stundenentgelt). <sup>3</sup>Die entsprechenden Beträge sind der Tabelle 2 der Anlage 4 zu entnehmen. <sup>4</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde das individuelle Stundenentgelt nach Absatz 2.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

<sup>5</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>6</sup>Für 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. <sup>7</sup>Wird 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 6 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>8</sup>Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist.

<sup>9</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>10</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 9 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>11</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 bis 4 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts gem. Absatz 2 gezahlt. <sup>12</sup>Die entsprechenden Beträge sind der Tabelle 4 der Anlage 4 zu entnehmen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 4 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr

und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

- (5) <sup>1</sup>Für Remotearbeit gemäß § 7 Abs. 5 wird eine tägliche Pauschale je Tätigkeitsebene gezahlt. <sup>2</sup>Die Pauschale wird nach Maßgabe des Absatzes 4 Sätze 2 und 3 in Höhe der um 20 v.H. erhöhten zwei-/vierfachen individuellen Stundenentgelte gem. Absatz 2 gewährt. <sup>3</sup>Die entsprechenden Beträge sind der Tabelle 5 der Anlage 4 zu entnehmen. <sup>4</sup>Bei Ableistung von Remotearbeit gemäß § 7 Abs. 5 während einer Rufbereitschaft wird nur die Pauschale nach Satz 1 gewährt. <sup>5</sup>Für die tatsächliche Arbeitsleistung während der Remotearbeit gilt Absatz 4 Satz 7 entsprechend; dabei werden zur Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt.
- (6) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit dem Entgelt für Überstunden (individuelles Stundenentgelt nach Absatz 2 zuzüglich Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. a) vergütet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. der Arbeitszeit nicht unterschreiten.
- (7) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- € monatlich.  
<sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.
- (8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,- € monatlich.  
<sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24,- € pro Stunde.
- (9) Beschäftigte, die ständig im Dreischichtbetrieb Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 60,-€ monatlich.

Niederschriftserklärung zu Absatz 9:

Im Hinblick auf die besondere Belastung im Zusammenhang mit dem Betrieb von Hochleistungsdruck- und -kuvertiersystemen und der damit verbundenen Schichtarbeit erhalten Assistentinnen/Assistenten für technische Aufgaben sowie IT-Fachassistentinnen/-Fachassistenten im IT-Systemhaus im Servicebereich OPS 3 eine weitere Zulage in Höhe der Zulage nach § 8 Abs. 7 Satz 1 TV-BA, sofern sie im Rahmen des Dreischichtbetriebs regelmäßig Nachtschicht leisten.

- (10) <sup>1</sup>Sofern auf Anordnung der/des Dienststellenleiterin/Dienststellenleiters aus dienstlichen Gründen in Notfällen im Sinne des § 14 ArbZG ausnahmsweise die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden überschritten wird, erhalten die betroffenen

Beschäftigten zusätzlich zum Entgelt für Überstunden je angefangener über die 10-Stunden-Grenze hinausgehende Arbeitsstunde das individuelle Stundenentgelt nach Absatz 2. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn die die entsprechenden Arbeitsstunden durch Freizeit ausgeglichen werden.

- (11) Bei kurzfristig angeordneter, nicht dienstplanmäßig festgelegter Nacharbeit werden zur Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt.

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen von der/vom Dienststellenleiter/in bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.

Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

- (2) Absatz 1 findet Anwendung für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn in der Dienststelle Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

### Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Eine Regelung nach Satz 1 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. <sup>3</sup>Soweit ein



Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

- (2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der gesamten Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 6 und Abs. 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 5 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Abs. 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

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

- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
  - nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - die Folgen, wenn die/der Dienststellenleiter/in einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Die/der Dienststellenleiter/in kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Personalrat zu beteiligen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 6:

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

## **§ 11 Arbeitszeit bei Dienstreisen**

- (1) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Die Reisezeit wird jedoch bis zum Erreichen der für den jeweiligen Tag maßgebenden regelmäßigen, durchschnittlichen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Für Tage innerhalb der Dienstreise ohne Reisezeiten wird mindestens die auf diesen Tag entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (2) <sup>1</sup>Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>2</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

<sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Dauer der Dienstreise (Reisezeiten und dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort) bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte als Arbeitszeit berücksichtigt, sofern dies für die/den Beschäftigten günstiger ist als die Berücksichtigung der individuellen Regelarbeitszeit. <sup>2</sup>Fällt die Dienstreise bei Teilzeitbeschäftigten auf einen nach dem jeweiligen Arbeitszeitmodell freien Arbeitstag, kann dieser zeitnah mit einem anderen Tag getauscht werden.

## **§ 12 Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen**

- (1) <sup>1</sup>Für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer, die nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) hinaus beschäftigt werden, gelten die Regelungen in Abschnitt A des Anhangs zu § 12. <sup>2</sup>Eine Kraftfahrerin/ein Kraftfahrer ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn sie/er im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden (§ 7 Abs. 8) geleistet hat. <sup>3</sup>Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.
- (2) <sup>1</sup>Hausmeisterinnen/Hausmeister, werden auf Grund der dienstlichen Erfordernisse im Rahmen eines Dienstplans über die regelmäßige wöchentliche

Arbeitszeit hinaus beschäftigt. <sup>2</sup>Hierzu gelten die Regelungen in Abschnitt B des Anhangs zu § 12.

- (3) <sup>1</sup>Die Dozentinnen/Dozenten in den Bildungs- und Tagungsstätten leisten ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Erfüllung einer festgelegten Lehrverpflichtung (Deputatregelung). <sup>2</sup>Die nähere Ausgestaltung dieser Deputatregelung regelt Abschnitt C des Anhangs zu § 12.

### **§ 13 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die/der Dienststellenleiter/in im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer/ihrer Dienststellenleiter/in verlangen, dass sie/er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende flexible Arbeitszeitregelungen bleiben unberührt.

## **Abschnitt III Eingruppierung, Gehalt und sonstige Leistungen**

### **§ 14 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Alle in der BA auszuübenden Tätigkeiten werden von der BA in Fach- und Organisationskonzepten beschrieben und von den Tarifvertragsparteien Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) zugeordnet. <sup>2</sup>Die in den TuK festgelegten Anforderungen sind Grundlage für deren Zuordnung durch die Tarifvertragsparteien zu einer der acht Tätigkeitsebenen. <sup>3</sup>Die/der Beschäftigte ist in der Tätigkeitsebene eingruppiert, der die ihr/ihm nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit gemäß Satz 1 und 2 zugeordnet ist. <sup>4</sup>Die Zuordnung der Tätigkeiten zu TuK und die Zuordnung der TuK zu Tätigkeitsebenen ist in den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Zuordnungstabellen festgelegt (Anlage 1.0 bis 1.11).

#### Protokollerklärungen zu § 14 Abs. 1:

1. Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die der/dem einzelnen Beschäftigten jeweils übertragene Tätigkeit in einem Fach- und Organisationskonzept beschrieben und von den Tarifvertragsparteien in den Anlagen 1.1 bis 1.11 zum TV-BA einem TuK zugeordnet ist, richtet sich die Eingruppierung weiterhin nach § 14 TV-BA in der Fassung des 5. Änderungsstarifvertrages.
  2. Die BA verpflichtet sich, den Gewerkschaften jeweils spätestens zwei Monate, nachdem die Beteiligung der Personalvertretung zu einem Fach- und Organisationskonzept abgeschlossen ist, ein entsprechendes Arbeitgeberangebot zu unterbreiten.
- (2) Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm nach Absatz 1 übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie einer Tätigkeit, die einem Tätigkeits- und Kompetenzprofil einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Tätigkeitsebene zugeordnet ist, entspricht und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Tätigkeitsebene eingruppiert.
- (3) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 2 durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Kur- oder Heilverfahren für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (4) Die Eingruppierung in einer Tätigkeitsebene ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

- (5) Die BA kann der/dem Beschäftigten – ohne Änderung des Arbeitsvertrages – im Rahmen des Direktionsrechts jede andere Tätigkeit übertragen, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeitsebene zugeordnet ist.

## **§ 15**

### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

#### Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

- (2) Die persönliche Zulage wird in Höhe des Steigerungsbetrages gezahlt, der sich bei dauerhafter Übertragung der anderen Tätigkeit nach § 19 Abs. 7 Sätze 1 bis 3 ergeben würde.

#### Niederschriftserklärung zu § 15:

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

## **§ 16**

### **Struktur des Gehaltssystems**

- (1) <sup>1</sup>Das Gehalt der Beschäftigten besteht aus Festgehalt (§ 17) und Funktionsstufen (§ 20). <sup>2</sup>Daneben können nach Maßgabe der zu § 21 vereinbarten tariflichen Regelungen zur Leistungsbezahlung leistungsorientierte Gehaltsbestandteile gezahlt werden.
- (2) Neben den in Absatz 1 genannten Gehaltsbestandteilen können die Beschäftigten bei Vorliegen besonderer Leistungen im Rahmen der im Haushalt der BA hierfür zur Verfügung stehenden Mittel Leistungszulagen und Leistungsprämien nach den für die Beamten/innen der BA geltenden gesetzlichen Bestimmungen erhalten.
- (3) Zur Unterstützung der Rekrutierung besonders qualifizierter Fachkräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Abgeltung von besonderen mit der übertragenen Tätigkeit verbundenen Erschwernissen können im Rahmen eines

jeweils festgelegten Fallzahlenbudgets nach Maßgabe der Anlagen 1.1 bis 1.11 für bestimmte Tätigkeiten weitere Gehaltskomponenten gezahlt werden.

## **§ 17 Festgehalt**

- (1) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte erhält ein monatliches Festgehalt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Tätigkeitsebene, in der die/der Beschäftigte eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn maßgeblichen Entwicklungsstufe (§ 18).
- (2) Die Höhe der Festgehälter ist in der Anlage 3 festgelegt.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die im Rahmen eines Traineeprogramms in die Aufgaben der BA eingewiesen werden (Trainees), erhalten für die Dauer des Traineeprogramms ein Festgehalt nach Entwicklungsstufe 1 der Tätigkeitsebene II. <sup>2</sup>Weitere Gehaltsbestandteile im Sinne des § 16 werden Trainees nicht gezahlt.

## **§ 18 Entwicklungsstufen**

- (1) Die acht Tätigkeitsebenen umfassen jeweils sechs Entwicklungsstufen.
- (2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Entwicklungsstufe 1 zugeordnet, soweit sich nicht aus den nachstehenden Regelungen Abweichendes ergibt.
- (3) Nachwuchskräfte im Sinne des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) sowie Trainees werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung bzw. nach Abschluss des Traineeprogramms der Entwicklungsstufe 2 der jeweils maßgebenden Tätigkeitsebene zugeordnet.
- (4) Absatz 3 gilt entsprechend bei der Einstellung von Beschäftigten mit mindestens einjähriger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei der BA.

### Protokollerklärung zu Absatz 3 und 4:

Die Zuordnung zur Entwicklungsstufe 2 berücksichtigt die Tatsache, dass in den genannten Rechtsverhältnissen mit der BA unabhängig von der im Einzelfall ausgeübten Tätigkeit bereits Kompetenzen und Fertigkeiten aus dem Aufgabenbereich der BA erworben wurden, über die Beschäftigte ohne Berufserfahrung bei der BA nicht verfügen.

- (5) Bei Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung erfolgt die Stufenzuordnung unter Berücksichtigung der jeweiligen Dauer der einschlägigen Berufserfahrung nach Maßgabe der in Absatz 6 für den Stufenaufstieg im laufenden Arbeitsverhältnis getroffenen Regelungen.

### Protokollerklärungen zu Absatz 5:

1. Einschlägige Berufserfahrung liegt dann vor, wenn der/dem Beschäftigten in dem vorherigen Arbeitsverhältnis eine Tätigkeit übertragen war, die demselben TuK der Anlage 1.0 zugeordnet ist bzw. zuzuordnen wäre wie die übertragene Tätigkeit (fiktive Zuordnung). Im Falle der fiktiven Zuordnung ist maßgeblich, ob die früheren Tätigkeiten nach ihrer Art (Aufgabeninhalt) und ihrem Anforderungsniveau den Kompetenzerfordernissen der im aktuellen Arbeitsverhältnis erstmalig übertragenen Tätigkeit bei der BA vergleichbar sind.
  2. Beschäftigte, die im Rahmen von § 6c Absatz 1 Sätze 4 und 5 SGB II wieder bei der BA eingestellt werden, werden bei der Entwicklungsstufenzuordnung und -laufzeit so gestellt, als hätte das Arbeitsverhältnis mit der BA ununterbrochen bestanden.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Entwicklungsstufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Tätigkeitsebene:
- Entwicklungsstufe 2 nach einem Jahr in Entwicklungsstufe 1,
  - Entwicklungsstufe 3 nach zwei Jahren in Entwicklungsstufe 2,
  - Entwicklungsstufe 4 nach drei Jahren in Entwicklungsstufe 3,
  - Entwicklungsstufe 5 nach vier Jahren in Entwicklungsstufe 4 und
  - Entwicklungsstufe 6 nach fünf Jahren in Entwicklungsstufe 5.

<sup>2</sup>Zeiten einschlägiger Berufserfahrung im Sinne des Absatzes 5, die nicht bereits im Zusammenhang mit der Einstellung bei der Zuordnung zu einer Entwicklungsstufe berücksichtigt worden sind, werden auf die in Satz 1 festgelegte Laufzeit der ab dem Einstellungszeitpunkt maßgebenden Entwicklungsstufe angerechnet. <sup>3</sup>Das Aufsteigen in die Entwicklungsstufen 3 bis 6 erfolgt nach Maßgabe des § 19 Abs. 2 leistungsabhängig.

## **§ 19**

### **Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen**

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

- (3) <sup>1</sup>Vorschläge über die Verkürzung der erforderlichen Zeit für das Erreichen der nächst höheren Entwicklungsstufe nach Absatz 2 sind durch die der/dem Beschäftigten jeweils vorgesetzte Führungskraft an eine in jeder Dienststelle einzurichtende Kommission zu richten, die aus den Führungskräften der Dienststelle besteht. <sup>2</sup>Die Entscheidung der Kommission wird der/dem Beschäftigten im Rahmen eines anlassbezogenen und zu dokumentierenden Mitarbeitergesprächs mitgeteilt.
- (4) <sup>1</sup>In einem Kalenderjahr kann für bis zu 30 v.H. der Beschäftigten einer Dienststelle eine Verkürzung der Stufenlaufzeit vorgenommen werden. <sup>2</sup>Eine Verkürzung kann für die/den einzelnen Beschäftigte/n je Stufenlaufzeit nur ein Mal erfolgen. <sup>3</sup>Beschäftigte, deren Stufenlaufzeit nach Satz 2 nicht mehr verkürzt werden kann, sind bei der Bemessung der Quoten nach Satz 1 nicht zu berücksichtigen.
- (5) <sup>1</sup>Die Stufenlaufzeit kann nach Maßgabe der Absätze 3 und 4 für die Beschäftigten um ein Jahr verkürzt werden. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Restlaufzeit in der Entwicklungsstufe weniger als ein Jahr beträgt, kann eine Verkürzung um die jeweilige Restlaufzeit erfolgen.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 bis 5:

1. Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 16 Abs. 2 und § 21) sowie der leistungsbezogene Aufstieg in den Entwicklungsstufen bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Aufstiege in höhere Entwicklungsstufen unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.
  2. Bei Leistungsminderungen im Sinne des § 40 Abs. 4 ist diese Ursache bei der Anwendung des Absatzes 2 Satz 2 in geeigneter Weise zu berücksichtigen.
  3. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass zur Personalentwicklung nicht nur die unmittelbare Kompetenzentwicklung (Förderung und Qualifizierung) gehört, sondern auch die Stärkung der Motivation bezogen auf die übertragene Tätigkeit. <sup>2</sup>Daher sind auch Beschäftigte, die keinen weiteren beruflichen Aufstieg anstreben, aber über eine überdurchschnittliche Leistung und Kompetenzausprägung verfügen, bei den Entscheidungen entsprechend zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Dies gilt insbesondere auch bei fehlender Mobilität oder anderen persönlichen Hinderungsgründen.
- (6) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 18 Abs. 6 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 24 von bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,



- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, für die die BA vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Zeiten einer Kinderbetreuung von bis zu jeweils acht Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Laufzeit in den Entwicklungsstufen angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Zeiten einer Kinderbetreuung von mehr als acht Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Entwicklungsstufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Entwicklungsstufe entspricht, jedoch mindestens zur Entwicklungsstufe 2; die Laufzeit in der Entwicklungsstufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (7) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Tätigkeitsebene (Höhergruppierung) werden die Beschäftigten derjenigen Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie ein höheres Festgehalt erhalten, als das bisherige Festgehalt - zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe -, mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Festgehalt – zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe – und dem Festgehalt nach Satz 1 weniger als 209,72 Euro (214,65 Euro ab 1. Februar 2017), so erhält die/der Beschäftigte anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebtrag; dieser wird durch weitere Steigerungen in der Entwicklungsstufe abgeschmolzen.

<sup>3</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Tätigkeitsebene höhergruppiert, ist das Festgehalt für jede dazwischen liegende Tätigkeitsebene nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Festgehalt - zuzüglich einer gegebenenfalls zustehenden Funktionsstufe - und das Festgehalt der Tätigkeitsebene abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Eine Veränderung der Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeitsebene im Monat der Höhergruppierung ist zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höheren Tätigkeitsebene beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>6</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Tätigkeitsebene ist die/der Beschäftigte der in der höheren Tätigkeitsebene erreichten Entwicklungsstufe zuzuordnen. <sup>7</sup>Die/der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Festgehalt der nach Satz 1 oder Satz 6 ermittelten Entwicklungsstufe der betreffenden Tätigkeitsebene.

#### Protokollerklärung zu Absatz 7:

<sup>1</sup>Absatz 7 findet mit Wirkung vom 1. Januar 2008 ebenfalls Anwendung bei der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 15 mit der Folge, dass die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höherwertigen Tätigkeit in diesen Fällen mit dem ersten Tag der vorübergehenden Beauftragung beginnt. <sup>2</sup>Die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der bisherigen, dauerhaft übertragenen Tätigkeit wird ab dem Beginn der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ausgesetzt.

<sup>3</sup>Sofern im Anschluss an die vorübergehende Beauftragung die dauernde Übertragung der Tätigkeit mit entsprechender Höhergruppierung erfolgt, bleibt die im Rahmen der vorübergehenden Beauftragung erreichte Entwicklungsstufe erhalten; die bisher in der jeweiligen Entwicklungsstufe zurückgelegte Laufzeit wird berücksichtigt. <sup>4</sup>Endet die Beauftragung und wird im Anschluss wieder eine Tätigkeit in der niedrigeren Tätigkeitsebene dauerhaft ausgeübt, wird die Laufzeit in den Entwicklungsstufen in dieser Tätigkeitsebene für die Dauer der vorübergehenden Beauftragung fiktiv nachgezeichnet.

<sup>5</sup>Bei der Anwendung der Sätze 1 und 3 wird die im Rahmen von früheren vorübergehenden Beauftragungen in derselben Tätigkeitsebene zurückgelegte Laufzeit in der jeweiligen Entwicklungsstufe frühestens ab 1. Januar 2008 angerechnet, wenn es sich auch um dieselbe Tätigkeit gehandelt hat.

## **§ 20 Funktionsstufen**

- (1) Beschäftigte erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 als weiteren Gehaltsbestandteil monatlich eine oder mehrere reversible Funktionsstufe/n.
- (2) <sup>1</sup>Durch Funktionsstufen werden die Wahrnehmung zusätzlich übertragener Aufgaben bzw. Funktionen sowie besondere Schwierigkeitsgrade oder eine – geschäftspolitisch zugewiesene – besondere Bedeutung bestimmter Aufgaben abgegolten. <sup>2</sup>Dabei wird zwischen tätigkeitsspezifischen und tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufen der Stufen 1 und 2 unterschieden. <sup>3</sup>Die Voraussetzungen, nach denen die jeweilige Funktionsstufe gezahlt wird, sind für tätigkeitspezifische Funktionsstufen in den Anlagen 1.1 bis 1.11 und für tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen in Anlage 2 dieses Tarifvertrages festgelegt. <sup>4</sup>Tätigkeitsspezifische Funktionsstufen werden nach den Kriterien „Komplexität der Aufgabe“, „Grad der Verantwortung“ und „Geschäftspolitische Setzung“ unterschieden.
- (3) In den Fällen, in denen gem. § 14 Abs. 2 ein Eingruppierungsanspruch erwächst, entsteht gleichzeitig ein weiterer Anspruch auf Zahlung einer oder mehrerer gegebenenfalls mit dieser Tätigkeit verbundener Funktionsstufen.
- (4) <sup>1</sup>Die Höhe des in der jeweiligen Tätigkeitsebene maßgebenden Betrages der Funktionsstufen 1 und 2 ist in den Gehaltstabellen (Anlage 3) festgelegt. <sup>2</sup>Bei

Vorliegen der Voraussetzungen werden mehrere Funktionsstufen auch nebeneinander gezahlt. <sup>3</sup>Die/der Beschäftigte erhält die Funktionsstufe für den Zeitraum, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

<sup>1</sup>Sofern im Einzelfall die Übertragung einer Misch Tätigkeit erforderlich ist, werden die Funktionsstufen für die Tätigkeit gezahlt, die auch für die Eingruppierung maßgebend ist. <sup>2</sup>Eine tätigkeitsübergreifende Kumulation von Funktionsstufen ist nicht zulässig. <sup>3</sup>Satz 2 gilt entsprechend, wenn beide übertragenen Tätigkeiten derselben Tätigkeitsebene zugeordnet sind; sofern in diesen Fällen für beide Tätigkeiten Funktionsstufen in unterschiedlicher Höhe zustehen, ist jeweils nur die höhere Funktionsstufe zu zahlen.

- (5) Bei Wegfall der Voraussetzungen des Absatzes 2, z.B. auf Grund der Übertragung einer anderen Tätigkeit oder infolge einer Vereinbarung nach Absatz 6, entfällt die Funktionsstufe unmittelbar, ohne dass eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist.
- (6) Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen der Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen sind – ohne dass es einer Kündigung der Anlagen 1.1 bis 1.11 sowie Anlage 2 bedarf – jederzeit auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien aufzunehmen.

**§ 21  
Leistungsbezahlung**

- (1) Die Leistungsbezahlung (§ 16 Abs. 1 Satz 2) erfolgt nach Maßgabe gesonderter tarifvertraglicher Regelungen.
- (2) Gehaltsbestandteile im Rahmen der Leistungsbezahlung nach Absatz 1 sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Niederschriftserklärung zu § 21:

Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsbezahlung nach Absatz 1 darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch die Erfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsbezahlung ausgeschlossen.

**§ 22  
Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden,

in den Tätigkeitsebenen VIII bis V	90 v.H.,
in den Tätigkeitsebenen IV bis II	80 v.H. und
in der Tätigkeitsebene I	60 v.H.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Neben dem Gehalt im Sinne des § 16 Abs. 1 und 3 wird auch eine persönliche Zulage nach § 15, die während des Bemessungszeitraums gezahlt wird, in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung einbezogen.

- (3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden, gelten für die Bemessung der Jahressonderzahlung die Vomhundertsätze gemäß der nachstehenden Tabelle.

	im Kalenderjahr				
Tätigkeits- ebene	2016	2017	2018	2019	ab 2020
VIII bis V	72 v. H.	76,5 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.

IV bis II	64 v. H.	68 v. H.	72 v. H.	76 v. H.	80 v. H.
I	48 v. H.	51 v. H.	54 v. H.	57 v. H.	60 v. H.

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Gehalt oder Fortzahlung des Gehalts nach § 23 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Gehalt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Gehalt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
  2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Gehalt für November ausgezahlt.
- (6) Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Fall treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **§ 23**

#### **Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung**

- (1) <sup>1</sup>In den Fällen der Gehaltsfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 24 Abs. 1, § 29, § 30 und § 32 werden das Gehalt nach § 16 Abs. 1 und 3 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Gehaltsfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), die Leistungsbezahlung nach § 16 Abs. 1 Satz 2

sowie Leistungsprämien und Leistungszulagen nach § 16 Abs. 2, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 25 Abs. 2 und 3.

- (2) <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- (3) <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Gehaltsbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 unberücksichtigt.
- (4) Tritt die Fortzahlung des Gehalts nach einer allgemeinen Gehaltsanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Gehaltsanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## **§ 24**

### **Gehalt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Gehalt nach § 23 Abs. 1. <sup>2</sup>Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). <sup>4</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettogehalt. <sup>2</sup>Nettogehalt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Gehalt im Sinne des § 23 Abs. 1 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 25 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist

dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für 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. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) <sup>1</sup>Gehalt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Gehalt 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. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf die BA über. <sup>5</sup>Die BA kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat der BA die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.
- (5) Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, beanspruchen, geht dieser Anspruch über die Regelungen des § 6 EntgFG hinaus auch insoweit auf die BA über, als diese der/dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt hat.

## **§ 25 Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der BA die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Gehalt, Gehaltsfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3)
- |               |                       |
|---------------|-----------------------|
| von 25 Jahren | in Höhe von 350 Euro, |
| von 40 Jahren | in Höhe von 500 Euro, |
| von 50 Jahren | in Höhe von 500 Euro. |
- <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) <sup>1</sup>Beim 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. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Gehalt nach § 16 der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der BA zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## **§ 26 Berechnung und Auszahlung des Gehalts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Gehalt und die sonstigen Gehaltsbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Gehaltsbestandteile, die nicht in



Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23 Abs. 1 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

## **§ 27**

### **Reise-, Umzugskosten, Trennungsgeld**

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

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

**§ 28**  
**Betriebliche Altersversorgung**

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

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, das die Regelungen des § 19 TVöD auf Bundesebene zu Erschwerniszulagen im Bereich der BA nachvollzogen werden. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen mit der Maßgabe fort, dass Teilzeitbeschäftigte die Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe erhalten; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 26 Abs. 2. <sup>3</sup>Mit der Entgelterhöhung zum 1. März 2014 waren zuletzt die gemäß Nr. 3 der Anlage 3 zu § 29 Abs. 4 MTArb II erforderlichen 12 vom Hundert erreicht und die Zuschläge wurden nach der genannten Vorschrift zum 1. März 2014 entsprechend erhöht. <sup>4</sup>Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass für die Ermittlung der nächsten 12 vom Hundert nach dem Stand der letzten Gehaltserhöhung am 1. März 2015 als überschießender Vomhundertsatz nach Nr. 3 der Anlage 3 zu § 29 Abs. 4 MTArb II ein Wert von 4,4 v. H. besteht und ab 1. März 2016 weitere 2,4 v. H. sowie ab 1. Februar 2017 weitere 2,35 v. H. anzurechnen sind.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 29 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts (§ 23 Abs. 1). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

<sup>4</sup>Verbleibt 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.

<sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. <sup>6</sup>Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden

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

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Gehalt wird zu dem in § 26 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **§ 30 Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 7 Satz 1 oder Abs. 8 Satz 1 zusteht, erhalten

bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

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. 7 Satz 2 oder Abs. 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 24 unschädlich.

- (3) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (4) Im Übrigen gilt § 29 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

**§ 31  
Sonderurlaub**

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

**§ 32  
Arbeitsbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne  
des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,

- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25-, 40 und 50-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
- <sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchst. f:

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

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Gehalts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Gehalt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die BA abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Die BA kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts im Sinne des § 23 Abs. 1 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Gehalt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 33**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 und 3 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig 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. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die BA zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. <sup>2</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>3</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen mit der BA
- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen,                          |
| von insgesamt mehr als einem Jahr    | sechs Wochen                          |
|                                      | zum Ende eines Kalendermonats,        |
| von insgesamt mehr als zwei Jahren   | drei Monate,                          |
| von insgesamt mehr als drei Jahren   | vier Monate                           |
|                                      | zum Ende eines Kalendervierteljahres. |
- <sup>4</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>5</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.



Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

**§ 34  
Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Tätigkeitsebene III zugewiesenen Tätigkeiten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe „Führungsebene I bis III“ nach Anlagen 1.1 bis 1.11.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der BA, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt nach der bisherigen Tätigkeitsebene und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Abs. 7 Sätze 1 bis 3 ergebenden Festgehalt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

**§ 35  
Führung auf Zeit**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- in der Tätigkeitsebene III eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- in den Tätigkeitsebenen II und I eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- <sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Tätigkeitsebene III zugewiesenen Tätigkeiten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe „Führungsebene I bis III“ nach Anlagen 1.1 bis 1.11.

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der BA, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt nach der bisherigen Tätigkeitsebene und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Abs. 7 Sätze 1 bis 3 ergebenden Festgehalt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt der Tätigkeitsebene, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Tätigkeitsebene nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### **§ 36**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersrente gem. §§ 35 bzw. 235 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das 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. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat die/den Dienststellenleiter/in, von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt 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. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In 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 dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a Sechstes Buch Sozialgesetzbuch oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 37

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

von bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsende,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren von der BA nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten nach den bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei der BA im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 31, es sei denn, die BA hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Als Beschäftigungszeit gelten ferner die Zeiten, die bei der Zuordnung zu den Entwicklungsstufen im Rahmen des § 18 berücksichtigt werden.

**§ 38**  
**Zeugnis**

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

## **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 39 Ausschlussfrist**

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

### **§ 39a Rückforderung**

- (1) <sup>1</sup>Zu Unrecht gezahltes Arbeitsentgelt nach diesem Tarifvertrag sowie nach den ihn ergänzenden Tarifverträgen ist, soweit die Überzahlung auf Angaben beruht, die die/der Beschäftigte vorsätzlich oder fahrlässig gemacht oder unterlassen hat, nach den Vorschriften des § 280 BGB zurückzufordern. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten für die Rückforderung von zu Unrecht gezahltem Arbeitsentgelt im Sinne des Satzes 1 die gesetzlichen Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§ 812 ff BGB).
- (2) Arbeitsentgelt im Sinne des Absatzes 1 sind alle finanziellen Leistungen, die auf Basis tariflicher Regelungen gezahlt werden, insbesondere das Gehalt und die sonstigen Leistungen nach Abschnitt III dieses Tarifvertrages sowie der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit nach § 8.
- (3) Vor einer Rückforderung von zu Unrecht gezahltem Arbeitsentgelt ist die/der Beschäftigte über den Umfang der Überzahlung schriftlich in Kenntnis zu setzen und zum Vorliegen des Rückforderungsanspruchs anzuhören sowie über eine beabsichtigte Aufrechnung zu unterrichten.
- (4) Eine Aufrechnung ist nur unter Beachtung der Regelungen zum Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen (§§ 850 ff ZPO) zulässig.
- (5) Von der Rückforderung zuviel gezahlten Arbeitsentgelts kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der Zentrale der BA ganz oder teilweise abgesehen werden.

## **§ 40 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:

Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist, und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

- (2) Dienststellenleiter/in im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit bzw. der Regionaldirektionen, die Leiter/innen der besonderen Dienststellen sowie für die Zentrale der BA das für den Bereich Personal zuständige Mitglied des Vorstands.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 5 Satz 2) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

### Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Gehaltssicherung bestimmen sich nach § 7a TVÜ-BA.

## **§ 41 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 22 am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats; [Arbeitszeit]
  - b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres; [Zeitzuschläge]
  - c) unabhängig von Buchst. a der Anhang zu § 12 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres; [Pauschalregelungen Hausmeister und Kraftfahrer, Deputatregelung Dozenten]

- d) die Anlage 3 zu § 17 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 28. Februar 2018; [Gehaltstabellen]
- e) § 22 zum 31. Dezember eines jeden Jahres; [Jahressonderzahlung]
- f) § 25 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats; [Vermögenswirksame Leistungen]
- g) § 29 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres; [Erholungsurlaub]
- h) § 14 und § 20 sowie die Anlagen 1.0 bis 1.11 jederzeit ohne Einhaltung einer Frist. [Eingruppierung, Funktionsstufen, Zuordnungstabelle]

## **Anhang zu § 12 TV-BA**

### **Sonderregelungen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen**

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



## **A. Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der Bundesagentur für Arbeit**

### 1. Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

- 1.1 <sup>1</sup>Die Arbeitszeit umfasst den Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. <sup>2</sup>Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).
- 1.2 <sup>1</sup>Wenn die Kraftfahrer/der Kraftfahrer schriftlich einwilligt, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG); sie darf 268 Stunden, bei Vorstandskraftfahrerinnen/Vorstandskraftfahrern 288 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. <sup>2</sup>In diesem Fall verpflichtet sich die BA, geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu treffen, wie insbesondere das Recht der Kraftfahrer/der Kraftfahrers zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung. <sup>3</sup>Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. <sup>4</sup>Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.
- 1.3 <sup>1</sup>Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Nr. 1.2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 bzw. 288 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen; ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Buchst. a TV-BA zu zahlen. <sup>2</sup>Die Zahlung einer Entschädigung in Geld anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Nr. 1.2 Satz 1) unzulässig.
- 1.4 Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Nr. 1.2 Satz 1 erreicht ist, sind Zeiten nach Nr. 2.3 einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.
- 1.5 <sup>1</sup>Sofern Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer eine Vorstandskraftfahrer/innen/Vorstandskraftfahrer für die Zeit eines vollen Kalendermonats vertreten, gilt Nr. 1.2 Satz 1, 2. Halbsatz entsprechend. <sup>2</sup>Bei Vertretung für einzelne

Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (Nr. 1.2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; Nrn. 1.2 und 1.3 gelten entsprechend.

Protokollerklärung:

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

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

2. Monatsarbeitszeit

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

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

2.3 Im Falle einer/eines

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

sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Nrn. 2.3 und 2.4:

- (1) Zur Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung gemäß Nr. 2.3 gehören auch mehrtägige Reisen gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz, die zur Erfüllung der Personalratsaufgaben notwendig sind.
- (2) Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Nr. 2.4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

### 3. Kraftfahrerpauschale

- 3.1 Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer erhalten neben dem Festgehalt nach § 17 TV-BA eine Kraftfahrerpauschale, mit der das Entgelt für Überstunden

und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-BA) abgegolten sind.

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

#### 4. Pauschalgruppen

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

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

#### 5. Ärztliche Untersuchung

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

#### 6. Sicherung der Kraftfahrerpauschale

6.1 Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei der BA im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder nach dem Lohntarifvertrag Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder dem Lohntarifvertrag für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Ausübung oder infolge der Arbeit einen Unfall erlitten haben, ohne diesen vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und daher nicht mehr als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer weiterbeschäftigt werden können, erhalten eine Zulage.

6.2 Die Zulage nach Nr. 6.1 wird gezahlt in Höhe der Differenz zwischen dem Festgehalt gegebenenfalls zuzüglich einer Funktionsstufe, das die/der Beschäftigte nach ihrer/seiner Ablösung als Kraftfahrerin/Kraftfahrer erhält, und dem Festgehalt, gegebenenfalls zuzüglich Funktionsstufe, sowie der Kraftfahrerpauschale, die sich aus dem Durchschnitt der Monatsarbeitszeit (Nr. 2) der letzten 24 Kalendermonate vor der Ablösung als Kraftfahrerin/Kraftfahrer ergibt, einschließlich der Zeitzuschläge gem. Nr. 3.5, die die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer im Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate vor ihrer/seiner Ablösung erhalten hat.

6.3 <sup>1</sup>Die Zulage vermindert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres um ein Fünftel der ursprünglichen Zulage. <sup>2</sup>War die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer mehr als fünfzehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrerin/Kraftfahrer im

Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohntarifvertrages Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder des Lohntarifvertrages für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991 beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um ein Achtel.

- 6.4 Die Nrn. 6.1 bis 6.3 gelten entsprechend für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben nach fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei der BA als Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohntarifvertrages Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder des Lohntarifvertrages für die Kraftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991, wenn durch ärztliche Untersuchung nach Nr. 5 bzw. nach § 3 Abs. 5 Satz 1 TV-BA festgestellt wird, dass die/der Beschäftigte die Tätigkeit einer Kraftfahrerinnen / eines Kraftfahrers nicht mehr ausüben kann.

## **B. Arbeitszeitregelungen für Hausmeisterinnen und Hausmeister der Bundesagentur für Arbeit**

### 1. Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Hausmeister ist den Erfordernissen der Beschäftigungsdienststelle entsprechend im Dienstplan festzulegen.
- 1.2 Wenn die Hausmeisterin/der Hausmeister schriftlich einwilligt, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltene Arbeitsbereitschaft auf bis zu 12 Stunden täglich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG); sie darf 231 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. In diesem Fall verpflichtet sich die BA geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu treffen, wie insbesondere das Recht der Hausmeisterin/des Hausmeisters zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem von der Dienststellenleiterin/vom Dienststellenleiter bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung,
- 1.3 Sofern eine Einwilligung nach Nr. 1.2 nicht erfolgt, finden die Regelungen dieses Anhangs keine Anwendung.

### 2. Hausmeisterpauschale

- 2.1 <sup>1</sup>Hausmeisterinnen/Hausmeister erhalten neben dem Festgehalt nach § 17 TV-BA eine Hausmeisterpauschale in Höhe von 25 v.H. des Festgehalts. <sup>2</sup>Mit dieser Pauschale sind das Entgelt für Überstunden sowie Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-BA) abgegolten.
- 2.2 Neben der Hausmeisterpauschale werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 TV-BA gezahlt.
- 2.3 Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht die Hausmeisterpauschale aus einem sonstigen Grund nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil der Hausmeisterpauschale gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

### 3. Sicherung der Hausmeisterpauschale

- 3.1 Hausmeisterinnen/Hausmeister mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei der BA im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 1 TV-BA und/oder nach dem Lohntarifvertrag Hausmeister vom 21.

Mai 1968 und/oder dem Lohn tariffvertrag für die Hausmeister im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit einen Unfall erlitten haben und daher nicht mehr als Hausmeisterinnen/Hausmeister weiterbeschäftigt werden können, erhalten eine Zulage.

- 3.2 Die Zulage nach Nr. 3.1 wird gezahlt in Höhe der Differenz zwischen dem Festgehalt gegebenenfalls zuzüglich Funktionsstufe, das die/der Beschäftigte nach ihrer/seiner Ablösung als Hausmeisterin/Hausmeister erhält, und dem Festgehalt sowie der Hausmeisterpauschale vor der Ablösung als Hausmeisterin/Hausmeister, einschließlich der Zeitzuschläge gem. Nr. 2.2, die die Hausmeisterin/der Hausmeister im Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate vor ihrer/seiner Ablösung erhalten hat.
- 3.3 <sup>1</sup>Die Zulage vermindert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres um ein Fünftel der ursprünglichen Zulage. <sup>2</sup>War die Hausmeisterin/der Hausmeister mehr als fünfzehn Jahre ununterbrochen als Hausmeisterin/Hausmeister im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohn tariffvertrages Hausmeister vom 21. Mai 1968 und/oder des Lohn tariffvertrages für die Hausmeister im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991 beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um ein Achtel.
- 3.4 Die Nrn. 3.1 bis 3.3 gelten entsprechend
- a) für Hausmeisterinnen/Hausmeister nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Hausmeisterin/Hausmeister bei der BA, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
  - b) für Hausmeisterinnen/Hausmeister, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Hausmeisterin/Hausmeister bei der BA, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - c) für Hausmeisterinnen/Hausmeister nach 25jähriger ununterbrochener Beschäftigung als Hausmeisterin/Hausmeister bei der BA, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.



## **C. Deputatregelung für die Dozentinnen/Dozenten in den Bildungs- und Tagungsstätten der Bundesagentur für Arbeit**

### **1. Regeldeputat**

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

### **2. Anrechnungs- und Ermäßigungstatbestände**

- 2.1 Das Regeldeputat kann durch andere Zeiten als Unterrichtszeiten erfüllt werden. Diese sind wie folgt zu berücksichtigen :
  - a) Arbeitstage eines Praxisaufenthalts oder Zeiten der individuellen Fortbildung werden angerechnet, sofern es sich hierbei um verbindlich vereinbarte Personalentwicklungsmaßnahmen handelt.
  - b) <sup>1</sup>Arbeitsstunden, die mit Konzeptentwicklungen belegt sind, dienen der Erfüllung des Regeldeputats, soweit der zeitliche Aufwand für Konzeptentwicklungen 120 Arbeitsstunden im Kalenderjahr übersteigt. <sup>2</sup>Vor jedem Auftrag zur Konzeptentwicklung wird der voraussichtliche Aufwand an Arbeitsstunden zwischen der / dem zuständigen Produktlinienverantwortlichen der Führungsakademie der BA und der Dozentin / dem Dozenten schriftlich vereinbart.
  - c) Prüfungstätigkeiten sind bis zu 12 Arbeitstagen im Kalenderjahr anrechenbar.
  - d) Ausdrücklich übertragene Sonderaufgaben (z.B. Projektarbeit) dienen, soweit sie ganztägig bzw. ganzwöchentlich zu erfüllen sind, der Erfüllung des täglichen bzw. wöchentlichen Deputats. Stundenweise zu erfüllende Sonderaufgaben sind mit der Hälfte der zu leistenden Arbeitszeit anzurechnen.

- e) Reisezeiten sind auf das Deputat anzurechnen, soweit das Deputat am Reisetag wegen der Dienstreise nicht durch Unterrichtstätigkeit oder andere anrechenbare Zeiten erfüllt werden kann und 10 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschritten werden.
- f) Sonstige Ausfallzeiten (Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, Wochenfeiertage) werden entsprechend der Zahl der vollen Arbeitstage auf das Deputat angerechnet.

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

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

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