

---

## Tarifvertrag für die Technische Universität Darmstadt

---

### (TV-TU Darmstadt)

vom 23. April 2010 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 7. September 2017

Zwischen

der Technischen Universität Darmstadt,  
vertreten durch den Präsidenten,  
Karolinenplatz 5, 64289 Darmstadt

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -  
- einerseits -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt am Main  
GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen,

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Nicht amtliche Lesefassung

---

## Inhaltsverzeichnis

---

### A. Allgemeiner Teil

#### Abschnitt I

##### Allgemeine Vorschriften

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

#### Abschnitt II

##### Arbeitszeit

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

#### Abschnitt III

##### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

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

**Abschnitt IV****Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 26 Erholungsurlaub

§ 27 Zusatzurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 29 Arbeitsbefreiung

**Abschnitt V****Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35 Zeugnis

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

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 38a Bezugnahme

§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit

**B. Sonderregelungen**

§ 40 Sonderregelungen für Beschäftigte der Technischen Universität Darmstadt

§ 41 (unbesetzt)

§ 42 (unbesetzt)

§ 43 (unbesetzt)

§ 44 (unbesetzt)

§ 45 (unbesetzt)

§ 46 (unbesetzt)

§ 47 (unbesetzt)

§ 48 (unbesetzt)

§ 49 (unbesetzt)

**C. Anlagen**

Anlage A	Entgeltordnung zum TV-TU Darmstadt
Anlage B	Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15
Anlage C	(unbesetzt)
Anlage D	(unbesetzt)
Anlage E	Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-TU Darmstadt) geregelten Zulagen

Nicht amtliche Lesefassung

---

## A. Allgemeiner Teil

---

### Abschnitt I

#### Allgemeine Vorschriften

##### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 sowie die Fachkräftezulage nach § 18 bleiben hierbei unberücksichtigt,
  - c) (unbesetzt)
  - d) (unbesetzt)
  - e) Auszubildende sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - h) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
  - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
  - j) (unbesetzt)
  - k) (unbesetzt)
  - l) (unbesetzt)
  - m)(unbesetzt)
  - n) (unbesetzt)
  - o) Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts-und Industriegebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für
- a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
  - b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,
  - c) studentische Hilfskräfte,
  - d) Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst-und Musikhochschulen.

**Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3:**

*<sup>1</sup>Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten und Oberingenieurinnen/Oberingenieure beziehungsweise die an ihre Stelle getretenen landesrechtlichen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis am 30. April 2010 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (4) <sup>1</sup>Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:
- a) Beschäftigte der Technischen Universität Darmstadt (§ 40),
  - b) (unbesetzt)
  - c) (unbesetzt)
  - d) (unbesetzt)
  - e) (unbesetzt)
  - f) (unbesetzt)
  - g) (unbesetzt)
  - h) (unbesetzt)
  - i) (unbesetzt)
  - j) (unbesetzt)
- <sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TV-TU Darmstadt.
- (5) (unbesetzt)

**§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber 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 Monaten der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

**§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich 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 bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit

zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (2a) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihm alle Schriftstücke, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, Dateien usw. über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes, auch Abschriften, Durchschläge und sonstige Kopien einschließlich ihrer Aufzeichnungen, herauszugeben.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Für die Nebentätigkeiten der Beschäftigten finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Insbesondere kann für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung sowie bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <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. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können und in die Personalakten aufgenommen werden sollen, gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils gelten, entsprechende Anwendung.
- (8) Die Beschäftigten dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.

**Protokollerklärung zu § 3 Abs. 8 TV-TU Darmstadt**

<sup>1</sup>Die TU Darmstadt versteht sich als weltoffener Ort für Forschung und Lehre. Daher verpflichten sich die Parteien, sofern eine Gerichtsentscheidung die gleichlautende Regelung im Beamtenstatusgesetz, TV-TU Darmstadt oder TV-H oder einem anderen Tarifvertrag rechtskräftig aufhebt, zur sofortigen Aufnahme der Verhandlung über den daraus resultierenden Anpassungsbedarf zu diesem Gegenstand. <sup>2</sup>Gleiches gilt für den Fall der Streichung der entsprechenden Regelung im Beamtenstatusgesetz.

**Niederschriftserklärung zu § 3 Abs. 8 TV-TU Darmstadt:**

<sup>1</sup>Die Gewerkschaftsseite bezweifelt die Rechtmäßigkeit des „Vollverschleierungsverbotes“ im Hinblick auf die grundgesetzlichen Normen der Artikel 3 und 4 bzw. 12 (freie Berufswahl). <sup>2</sup>Denn das Vollverschleierungsverbot hat nach Auffassung der Gewerkschaften die Qualität, eine indirekte Diskriminierung in Bezug auf Religionsausübung und – offensichtlich sind davon nur Frauen betroffen – Geschlecht nach sich zu ziehen. <sup>3</sup>Für potentielle Bewerberinnen, die aus religiösen Gründen das Tragen einer Vollverschleierung für sich in Anspruch nehmen möchten, könnte Art. 12 des Grundgesetzes tangiert sein. <sup>4</sup>Diese Regelung gilt pauschal für alle Tarifbeschäftigten. <sup>5</sup>Auch wenn zu konzedieren ist, dass in bestimmten, gegebenenfalls auch sehr umfänglichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung das Tragen einer Vollverschleierung aufgrund der spezifischen Tätigkeit nicht möglich ist – insbesondere auch dort, wo sonstige Regelungen über Dienstkleidung Anwendung finden, so ist es doch die Pauschalität des Verbots, die die Unrechtmäßigkeit der gesamten Norm nach Auffassung der Gewerkschaften begründet. <sup>6</sup>Zudem betonen die Gewerkschaften, dass sie aktiv gegen Diskriminierung und Ressentiments in Hochschule und Gesellschaft eintreten.

(9) (Derzeit nicht belegt, wird für etwaige Dienstkleidungsvorschriften freigehalten)

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

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

**Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:**

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

**§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- <sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme einschließlich Reisekosten werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II

### Arbeitszeit

#### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt
- a) 40 Stunden,
  - b) 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
    - aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder ständig Schichtarbeit leisten,
    - bb) Beschäftigte in Straßenmeistereien und Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten sowie Theatern, mit Ausnahme des künstlerischen Personals und der Beschäftigten in der Verwaltung,
    - cc) (unbesetzt)
- <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die

Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. <sup>4</sup>Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist 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.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:**

*Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.*

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:**

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

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/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 Zeitraums ausgeglichen.

- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/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 Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. <sup>2</sup>In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. <sup>3</sup>(unbesetzt)
- (11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende durchschnittliche regelmäßige oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) <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 umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
 

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8	30 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15	15 v.H.,
  - b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
  - c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
  - d) bei Feiertagsarbeit
 

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,

- |  |          |
|--|----------|
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht-oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.  |

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:**

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

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

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein

Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Arbeitgebers angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14, 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:**

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

- (6) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die beim Arbeitgeber am 30. April 2010 jeweils geltenden Bestimmungen fort. <sup>3</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Betriebs-/Dienstvereinbarung getroffen werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 7 und 8:**

*Teilzeitbeschäftigte erhalten die Wechselschichtzulagen bzw. Schichtzulagen, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert bezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.*

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- <sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisations- maßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) <sup>1</sup>Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>(unbesetzt)

**Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:**

*Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.*

**§ 10 Arbeitszeitkonto**

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

- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

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

#### **Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

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

### **Abschnitt III**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### § 12 Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgelt-

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

**Protokollerklärung zu „ 12 Abs. 1:**

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

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

**§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertigere Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht

mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen, beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

#### **§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

#### **Protokollerklärung zu § 14 Absatz 3:**

<sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 28. Februar 2017 eine Zulage nach § 14 Absatz 3 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TV-TU Darmstadt vom 20. April 2015 zusteht, erhalten diese Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bishierigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Für eine vor dem 1. März 2017 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 28. Februar 2017 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 14 Absatz 1 noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bishierigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

#### **§ 15 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in der Anlage B festgelegt.
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von tariflichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze

vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

### **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

#### **Protokollerklärung zu 16 Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Für am 1. Januar 2018 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-TU Darmstadt) wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. <sup>2</sup>Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2 bis 5 TVÜ-TU Darmstadt gelten entsprechend.
  2. <sup>1</sup>Für am 1. Januar 2018 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben bzw. neun Jahren in Stufe 3 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. <sup>2</sup>Ist das Tabellenentgelt der Stufe 4 zuzüglich des Erhöhungsbetrages nach Anlage B zum TV-TU Darmstadt niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, verbleiben die Beschäftigten in ihrer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe; § 6 Absatz 4 Sätze 2 bis 5 TVÜ-TU Darmstadt gelten entsprechend.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2 beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Mai 2013 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### **Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:**

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der*

*Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen für die Praktikantinnen/Praktikanten des Landes Hessen oder entsprechender Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*
4. *§ 3 Absatz 6 Gesetz zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt in der Fassung vom 14. Dezember 2009 bleibt unberührt.*
5. *Sofern nach § 16 Absatz 3 Satz 2 für die Tätigkeit eine besondere Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 gilt, erfolgt in den Fällen des Satzes 3 die Einstellung in Stufe 3 bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von insgesamt mindestens sechs Jahren*

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

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:**

*Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-TU Darmstadt.*

<sup>2</sup>Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

<sup>3</sup>In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

**II. (unbesetzt)****§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

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

**Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:**

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

**Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:**

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit,
- f) Zeiten eines Freistellungsanspruchs nach § 45 SGB V
- g) Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG,
- h) Zeiten der vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG,
- i) Zeiten der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 BEEG bis zu sechs Monaten pro Kind,
- j) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von insgesamt weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und

- die über Satz 1 Buchstabe i hinausgehende Elternzeit,
- Beurlaubungen zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sowie
- Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte),

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

- (3) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Werden die Beschäftigten aus der Stufe 5 oder 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in die Entgeltgruppe 9 mit veränderten Stufenlaufzeiten (fünf Jahre in Stufe 2 oder sieben bzw. neun Jahre in Stufe 3) höhergruppiert, so werden diese Beschäftigten der Stufe 4 zugeordnet. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Beschäftigte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

**Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 4:**

1. <sup>1</sup>Sobald eine landesarbeitsgerichtliche oder höhergerichtliche Entscheidung die Regelung zur stufengleichen Höhergruppierung in einem Tarifvertrag, insbesondere in einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, für unwirksam erachtet, gilt Folgendes:

<sup>2</sup>§ 17 Absatz 4 und die ihn ergänzenden sowie die mit ihm in sachlichem Zusammenhang stehenden Vorschriften des TV-TU Darmstadt und TVÜ-TU Darmstadt (z.B. § 14 Absatz 3 TV-TU Darmstadt, § 31 Absatz 3 TV-TU Darmstadt, § 32 Absatz 3 TV-TU Darmstadt, § 6 Absatz 4 TVÜ-TU Darmstadt) gelten ab Verkündung der o.g. gerichtlichen Entscheidung ohne Berücksichtigung der Ausschlussfristen nach § 37 rückwirkend mit Wirkung zum 1. März 2017 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TV-TU Darmstadt vom 20. April 2015 sowie des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TVÜ-TU Darmstadt vom 20. April 2015 wieder, sofern und solange keine rechtskräftige BAG-Entscheidung die stufengleiche Höhergruppierung als rechtmäßig erachtet. <sup>3</sup>Ab Verkündung der o.g. gerichtlichen Entscheidung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 17 Absatz 4 aufzunehmen. <sup>4</sup>Eine Rückforderung von etwaig zu viel gezahltem Entgelt für die Zeit der Geltung von § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 zum TV-TU Darmstadt vom 7. September 2017 erfolgt bis zum Abschluss der Verhandlungen nicht. <sup>5</sup>Etwaige Ansprüche Dritter, die entsprechend der gerichtlichen Feststellung durch § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 zum TV-TU Darmstadt vom 7. September 2017 diskriminiert wurden, sind verfallen bzw. verfallen, wenn sie nicht binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der TU Darmstadt schriftlich geltend gemacht wurden. <sup>6</sup>Hat die TU Darmstadt die Anspruchserfüllung schriftlich abgelehnt oder sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs erklärt, so ist der Anspruch erloschen, wenn er von den Beschäftigten nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist. <sup>7</sup>Ansprüche, die dem Mindestlohngesetz unterliegen, sind nicht von den Ausschlussfristen erfasst.

2. <sup>1</sup>Die bis zum 28. Februar 2017 auf der Grundlage des § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 zum TV-TU Darmstadt vom 20. April 2015 erfolgten Höhergruppierungen bleiben von der Neuregelung des § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 zum TV-TU Darmstadt vom 7. September 2017 unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte, denen am 28. Februar 2017 ein Garantiebtrag nach § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr.5 zum TV-TU Darmstadt vom 20. April 2015 zusteht, erhalten

diesen Garantiebtrag während der betreffenden Stufenlaufzeit weiterhin. <sup>3</sup>Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>4</sup>Sie betragen:

a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8

- 31,55 Euro ab 1. März 2017
- 32,24 Euro ab 1. Februar 2018

b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15

- 63,10 Euro ab 1. März 2017
- 64,49 Euro ab 1. Februar 2018.

3. Bis zur Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Beschäftigten bei einer Höhergruppierung aus der Stufe 5 oder 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 der Stufe 5 zugeordnet.
4. <sup>1</sup>Bei einer Herabgruppierung aus den Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe 9 bis 15 in die Entgeltgruppe 9 mit veränderten Stufenlaufzeiten (fünf Jahre in Stufe 2 oder sieben bzw. neun Jahre in Stufe 3) werden die Beschäftigten der Stufe 4 zugeordnet. <sup>2</sup>Werden die Beschäftigten aus der Stufe 5 oder 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in die Entgeltgruppe 9 mit veränderten Stufenlaufzeiten höhergruppiert und dort der Stufe 4 zugeordnet, werden diese Beschäftigten im Falle einer sich anschließenden Herabgruppierung der Stufe zugeordnet, die sie vor der Höhergruppierung erreicht hatten. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Herabgruppierung.

### **§ 18 Fachkräftezulage**

<sup>1</sup>Zur Gewinnung oder Bindung von Beschäftigten nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 1 bis 4 und Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 des Teils II der Anlage A kann eine Zulage als Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 gezahlt werden. <sup>2</sup>Die Zulage ist befristet und tritt mit Inkrafttreten einer Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 1 bis 4 oder Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 des Teils II der Anlage A insgesamt ohne Nachwirkung außer Kraft. <sup>3</sup>§ 16 Absatz 5 Satz 4 gilt entsprechend.“

### **§ 18 a (unbesetzt)**

### **§ 19 Erschwerniszuschläge**

- (1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
  - a) mit besonderer Gefährdung,
  - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

- c) mit besonders starker Schmutz-oder Staubbelastung,
  - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
  - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) <sup>1</sup>Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert bezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.
- (5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

## § 20 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen  
 E1 bis E8 90v.H.  
 E9 bis E15 60v.H.  
 der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.
- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie Kinderzulagen nach § 23a. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit. <sup>5</sup>Wird während des Bemessungszeitraums eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Pflegezeitgesetz oder nach dem Familienpflegezeitgesetz ausgeübt, bemisst sich die Jahressonderzahlung in dem Kalenderjahr, in dem die Teilzeitbeschäftigung beginnt, nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung.

**Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:**

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

- (4) <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 Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von Grundwehr-oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
  - d) Inanspruchnahme der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 Pflegezeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung beginnt, wenn am Tag vor Antritt der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 28. März 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

### **Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach 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 zu Grunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <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 bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. <sup>1</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen. <sup>2</sup>Der Erhöhungssatz für vor dem 1. März 2017 zustehende Entgeltbestandteile beträgt 1,98 v.H., für vor dem 1. Februar 2018 zustehende Entgeltbestandteile 1,98 v.H.

## § 22 Entgelt 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 Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:**

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

- (2) <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 Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

### **Protokollerklärung zu § 22 Abs. 2:**

*Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.*

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt;

§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz 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>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 den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### § 23 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollzeitbeschäftigte 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 dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung 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 (§ 34 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
  - b) von 40 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 den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und in einer Summe für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

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

### § 23a Kinderzulage

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder §§ 3, 4 BKGG zustehen würde, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von 100 Euro. <sup>2</sup>Die Kinderzulage erhöht sich um 53,05 Euro für das dritte und jedes weitere Kind. <sup>3</sup>Auf das Kind entfällt der Zulagenbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.

#### Protokollerklärung zu § 23a Absatz 1 Satz 2:

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Leistung den Kinderzuschlag nach § 4 GVerbTöD ersetzt.*

- (2) <sup>1</sup>Stünde neben der/dem Beschäftigten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist,
- a) die Kinderzulage oder
  - b) der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zu, wird die Kinderzulage der/dem Beschäftigten gewährt, wenn und soweit ihr/ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Kinderzulage stehen kinderbezogene Entgeltbestandteile nach den Tarifverträgen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, insbesondere TVÜ-TU Darmstadt, TVÜ-G-U, TVÜ-H, TVÜ-Bund, TVÜ-VKA oder TVÜ-L, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld, soweit in dessen Berechnung kinderbezogene Bezügebestandteile des öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden, gleich. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 findet auf die Kinderzulage keine Anwendung, wenn eine/einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1
    - a) vollzeitbeschäftigt oder
    - b) nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder
    - c) die Teilzeitquotienten der Anspruchsberechtigten zusammengerechnet mindestens dem Beschäftigungsumfang einer/eines Vollzeitbeschäftigten entsprechen.
- (3) Die Kinderzulage wird nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung kinderbezogener Entgeltbestandteile nach § 11 Absatz 1 TVÜ-TU Darmstadt hat.
- (4) Die Kinderzulage wird ferner nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte oder eine andere Person im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 die Abfindung einer Besitzstands-

zulage nach § 11 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-TU Darmstadt oder nach einer entsprechenden Regelung in den Überleitungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes erhalten hat.

- (5) <sup>1</sup>Die Kinderzulage wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>2</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die Kinderzulage Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>3</sup>Die Kinderzulage ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

**Protokollerklärung zu § 23a:**

<sup>1</sup>Öffentlicher Dienst im Sinne des § 23a ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. <sup>3</sup>Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familien-, Orts- oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. <sup>4</sup>Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft der Arbeitgeber.

**§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile 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, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

**Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:**

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. (unbesetzt)

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <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 gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

## § 25 Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vom 1. März 2002 in der Fassung der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>Wird der ATV durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder gekündigt, ist die Kündigung zwischen den Parteien des TV-TU Darmstadt im selben Umfang und zum selben Zeitpunkt wirksam.

### **Protokollerklärung zu „ 25 Satz 1:**

*Diese Regelung gilt für alle von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vereinbarten Tarifverträge, die den ATV ändern, ergänzen, ersetzen oder im Falle einer vorangegangenen Kündigung wieder in Kraft setzen.*

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

#### **§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <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>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</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>6</sup>Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>7</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden. <sup>8</sup>Urlaub, der nicht innerhalb der ersten neun Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist, verfällt.

**Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Sätze 7 bis 9:**

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) (unbesetzt)
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

**§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet

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

**Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:**

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

- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 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 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgeblich für die Dauer des Gesamturlaubs ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

**§ 28 Sonderurlaub**

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

**§ 29 Arbeitsbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
  - c) Umzug aus betrieblichem/dienstlichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
  - d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger

oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

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

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt 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 den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:**

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

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

sofern nicht dringende betriebliche/dienstliche Interessen entgegenstehen.

- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## Abschnitt V

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 3 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die Befristungsregelungen der §§ 65 ff. Hessisches Hochschulgesetz und Gesetz zur Änderung des TUD-Gesetzes sowie weiterer Rechtsvorschriften in der Fassung vom 14. Dezember 2009 oder des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten.

**Protokollerklärung zu § 30 Absatz 1 Satz 2:**

*Die Absätze 3 bis 5 gelten auch nicht für Arbeitsverhältnisse, die von der Übergangsvorschrift des § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfasst sind.*

- (2) (unbesetzt)
- (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 Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen
von insgesamt mehr als einem Jahr zum Schluss eines Kalendermonats,	sechs Wochen
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate
von insgesamt mehr als drei Jahren zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	vier Monate

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

**Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:**

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

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

**§ 31 Führung auf Probe**

- (1) <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 Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, 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 den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 ergebenden Tabellenentgelt 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.

**§ 32 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:
  - a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, 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 den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des

Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

### **§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

#### (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente 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 den Arbeitgeber 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.

#### **Protokollerklärung zu § 33 Absatz 2 Sätze 1 bis 4:**

*Für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geleistet werden, gilt § 33 Absatz 2 Sätze 1 bis 4.*

#### (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche/dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

#### (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a oder 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <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 Buchstabe 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.

### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. April 2010 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches/dienstliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### § 35 Zeugnis

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

## Abschnitt VI

### Übergangs-und Schlussvorschriften

#### § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge

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

#### § 37 Ausschlussfrist

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <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.

#### § 38 Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (3) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (4) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

#### § 38a Bezugnahme

- (1) <sup>1</sup>Zukünftige Änderungen der Regelungen der §§ 1–39 des TV-H gelten zeit- und inhaltsgleich auch für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt, die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrags fallen (dynamische Verweisung), soweit im vorliegenden Tarifvertrag nicht Abweichendes vereinbart ist. <sup>2</sup>Die Regelungsgegenstände des § 40 TV-H sind von dieser dynamischen Verweisung nicht erfasst.
- (2) <sup>1</sup>Wird der vorliegende Tarifvertrag gekündigt oder endet er aus sonstigen Gründen, wirkt auch der in Bezug genommene TV-H nur noch nach. <sup>2</sup>Spätere Änderungen oder Ergänzungen des TV-H zwischen den Tarifvertragsparteien wirken nicht mehr für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt.
- (3) <sup>1</sup>Die Laufzeit des TV-TU Darmstadt und einzelner Regelungen des TV-TU Darmstadt

bleibt von der dynamischen Bezugnahme Klausel unberührt. <sup>2</sup>Unberührt von der dynamischen Bezugnahme Klausel bleiben auch vom TV-H abweichende Fristen des TV-TU Darmstadt sowie materielle und redaktionelle Anpassungen/Abweichungen.

### § 39 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt, unabhängig vom Zeitpunkt der Unterzeichnung, am 1. Mai 2010 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 können von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden
  - a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - b) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats. <sup>2</sup>Eine solche Kündigung erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Sonderregelungen,
  - c) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
  - d) die §§ 12 bis 14 und die Entgeltordnung (Anlage A) insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 30. Juni 2017
  - e) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,
  - f) § 23 Absatz 1 sowie Absatz 2 jeweils mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - g) § 23a mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats. <sup>3</sup>Es wird vereinbart, im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechtes unverzüglich Verhandlungen für eine Nachfolgeregelung aufzunehmen. <sup>4</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechtes die Regelung des § 23a TV-TU Darmstadt nur für die Beschäftigten nachwirkt, die bei Ablauf der Kündigungsfrist in einem Beschäftigungsverhältnis zur Technischen Universität Darmstadt stehen,
  - h) § 25 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats,
  - i) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
  - j) die Entgelttabelle (Anlage B) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2016; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen,
  - k) die Entgelttabelle (Anlage A 2) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

## B. Sonderregelungen

### § 40 Sonderregelungen für Beschäftigte der Technischen Universität Darmstadt

#### Nr. 1 Zu § 1 -Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

#### Nr. 2 Zu § 3 -Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. § 3 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung, auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.“

2. § 3 Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

„(4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.“

3. In § 3 werden folgende Absätze 10 und 11 angefügt:

„(10) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup>Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup>Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.

(11) Soweit in § 53 Absatz 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“

#### Nr. 3 Zu § 6 -Regelmäßige Arbeitszeit

1. § 6 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

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

zugrunde gelegt werden.“

2. § 6 Absatz 6 gilt in folgender Fassung:

„(6) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup>§ 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

3. Es wird folgender Absatz 12 angefügt:

„(12) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.“

#### **Nr. 4 Zu § 7 -Sonderformen der Arbeit**

§ 7 Absatz 8 gilt in folgender Fassung:

„(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

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

#### **Nr. 5 Zu § 16 -Stufen der Entgelttabelle**

1. § 16 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

„(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Mai 2013 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup>Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von

wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

1a. § 16 Absatz 2a gilt in folgender Fassung:

„(2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-TU Darmstadt, des TVÜ-TU Darmstadt oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 6 bleibt unberührt.

2. § 16 Absatz 5 gilt in folgender Fassung:

„(5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup>Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.“

## Nr. 6 Zu § 18a

§ 18a gilt in folgender Fassung:

### „§ 18a Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und -prämie

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup>Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup>Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup>Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (3) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.“

**Nr. 7 Zu § 26 Erholungsurlaub**

(unbesetzt)

**Nr. 8 Zu § 30 -Befristete Arbeitsverträge**

§ 30 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2a bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die Befristungsregelungen der §§ 65 ff. Hessisches Hochschulgesetz und Gesetz zur Änderung des TU Darmstadt-Gesetzes sowie weiterer Rechtsvorschriften in der Fassung vom 14. Dezember 2009 oder des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten.“

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:**

*Absätze 2a bis 5 gelten auch nicht für Arbeitsverhältnisse, die von der Übergangsvorschrift des § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfasst sind.“*

In § 30 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <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.“

§ 41 (unbesetzt)

§ 42 (unbesetzt)

§ 43 (unbesetzt)

§ 44 (unbesetzt)

§ 45 (unbesetzt)

§ 46 (unbesetzt)

§ 47 (unbesetzt)

§ 48 (unbesetzt)

§ 49 (unbesetzt)

**C. Anlagen**

Anlage A

Entgeltordnung

**Anlage A 1**

**Anlage B**

**Entgelttabellen für die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt**

**Anlage C (unbesetzt)**

**Anlage D (unbesetzt)**

**Anlage E**

**Entgeltgruppenzulagen**

Darmstadt, den 7 September 2017

Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel  
Technische Universität Darmstadt

Jürgen Bothner  
ver.di

Dr. Manfred Efinger  
Technische Universität Darmstadt

Thomas Winhold  
verdi

Karin Stötzel  
GEW

Nicht amtliche Lesefassung

## Niederschriftserklärungen zum TV-TU Darmstadt

### 1. Zu § 1 Absatz 2 Buchstabe b:

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt im Sinne des § 40 Nr. 6 zu § 18, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

### 2. (unbesetzt)

### 3. Zu § 1 Absatz 3 und § 40:

Soweit es vereinbart ist, gilt dieser Tarifvertrag auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die nicht unter den Geltungsbereich des TV-TU Darmstadt fallen.

### 4. Zu § 4 Absatz 1:

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

### 5. Zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung 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.“

b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 plus 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 plus 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

### 6. Zu § 8 Absatz 6:

Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des vereinbarten Bereitschaftsdienstentgeltes.

### 7. Zu § 10 Absatz 4:

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

### 8. Zu §§ 12 und 13:

Aufgehoben zum 01.11.2014

**9. Zu § 14 Absatz 1:**

- a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich bis zum 31. Oktober 2014 nach den gemäß § 18 Absatz 3 TVÜ-TU Darmstadt fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter. Für Beschäftigte, die unter § 17 Absatz 10 TVÜ-TU Darmstadt fallen, gilt Satz 1 auch über den 31. Oktober 2014 hinaus fort.  
Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.
- b) Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

**10. Zu §15:**

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

**11. Zu § 16 Absatz 2:**

- a) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.
- b) Die Frage der Entzerrung der Entgeltgruppe 9 wird Gegenstand der Verhandlungen zur Entgeltordnung zum TV-TU Darmstadt (Nr. II der Tarifeinigung vom 7. September 2017) sein.

**12. (unbesetzt)**

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Leistungsorientierung im Bereich der Universität, wie sich dies u. a. auch aus der Regelung des § 17 Absatz 2 TV-TU Darmstadt ergibt. Es wird vereinbart, die Entwicklung im Bereich tariflich geregelter Leistungszulagen bzw. Leistungsprämien, insbesondere im TV-H sowie im TVöD zu gegebener Zeit einer Bewertung zu unterziehen, um hieraus ggfls. Konsequenzen für den Bereich der Technischen Universität Darmstadt zu ziehen. In diese Betrachtung sollen auch die Entwicklungen im hessischen Dienstrecht einbezogen werden.

**13. Zu § 20 Absatz 2 Satz 1:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 9 bis 15 gehören.

**14. Zu § 21 Satz 2:**

Bereitschaftsdienstentgelte und Rufbereitschaftsentgelte einschließlich des Entgelts für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft fallen unter die Regelung des § 21 Satz 2.

**15. Zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:**

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

**16. (unbesetzt)****17. Zu § 40 Nr. 6 (betreffend § 18a Absatz 2 und 3 TV-TU Darmstadt:**

a) (unbesetzt)

b) Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass etwaige Mittel für Leistungszulagen und Leistungsprämien nach den Absätzen 2 und 3 vom Arbeitgeber aufzubringen sind.

c) Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Leistungsorientierung im Bereich der Universität, wie sich dies u.a. auch aus der Regelung des § 17 Absatz 2 TV-TU Darmstadt ergibt. Es wird vereinbart, die Entwicklung im Bereich tariflich geregelter Leistungszulagen bzw. Leistungsprämien, insbesondere im TV-H sowie im TVöD zu gegebener Zeit einer Bewertung zu unterziehen, um hieraus ggfls. Konsequenzen für den Bereich der Technischen Universität Darmstadt zu ziehen. In dieser Betrachtung sollen auch die Entwicklungen im hessischen Dienstrecht einbezogen werden.

**18. Zu § 40 Nr. 8 (betreffend § 30 TV-TU Darmstadt:**

Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen, die nicht aufgrund des Hochschulrahmengesetzes beziehungsweise der gesetzlichen Nachfolgeregelungen oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

**19. Zu § 41 (unbesetzt)****20. (unbesetzt)****21. (unbesetzt)****22. (unbesetzt)****23. (unbesetzt)**

In Kraft getreten 01. Januar 2017

§ 2 Nr. 1, (neu § 18 Fachkräftezulage und Einfügen des § 18a) Nr. 2 (Anpassung des § 1 TV-TU Darmstadt), Nr. 3, Buchstabe b („Verhüllungsverbot“), Nr. 4 (neue Protokollerklärung zu § 14 Abs. 3 TV-TU Darmstadt), Nr. 5 (Änderung des § 15 Abs. 2 TV-TU Darmstadt - Tabellenentgelt jetzt Anlage B), Nr. 7, Buchstabe b (Änderung § 17 Abs. 4 TV-TU Darmstadt – stufengleicher Aufstieg), Nr. 8 (Änderung des § 18 – Einfügen der Fachkräftezulage), Nr. 9 (Änderung des alten § 18 in § 18a), Nr. 11 (Erhöhungssatz der Entgeltbestandteile nach § 21 Satz 2 und 3 TV-TU Darmstadt), Nr. 12 (Änderung § 31 TV-TU Darmstadt), Nr. 13 (Änderung des § 32 TV-TU Darmstadt), Nr. 14 (Änderung § 39 TV-TU Darmstadt von 31.12.2016 auf 31.12.2018), Nr. 15 (Anpassung des § 40 Nr. 2 zu § 3 im Hinblick auf die Absatzfolge), Nr. 16 (Anpassung des § 40 Nr. 6 zu § 18 im Hinblick auf die Absatzfolge) und § 17 (neue Entgelttabellen (Anlage B) und Tabellen zur Entgeltgruppenzulage, Funktionszulage und Vorarbeiterzulage (Anlage E) ) sowie § 3 Ergänzungen in der Entgeltordnung – im Teil II, Abschnitt 2) mit Wirkung vom 1. März 2017.

§ 2 Nr. 6, Buchstabe a, b, und d (Einführung der Stufe 6 (Änderung des § 16 TV-TU Darmstadt) und der sich daraus ergebenden ergänzenden Regelungen), Nr. 7 Buchstabe a (Ergänzung der Unterbrechungszeiten nach § 17 Absatz 3 TV-TU Darmstadt) sowie Nr. 10 (Änderungen des § 20 Abs. 3 und 4 TV-TU Darmstadt) am 1. Januar 2018.

**Achtung:** Gemäß § 4 dieses Änderungsstarifvertrages gilt für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 7. September 2017 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, dieser Tarifvertrag nur, wenn sie dies bis zum 31. März 2018 schriftlich beantragen.

**Anlage 1**

zum Änderungsstarifvertrag Nr. 6 zum TV-TU Darmstadt

vom 7. September 2017

**Anlage B****Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15**

gültig vom 1. März 2017 bis 31. Dezember 2017

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.308,03	4.778,56	4.955,76	5.585,15	6.061,80	
14	3.898,62	4.326,37	4.576,89	4.955,76	5.536,27	
13	3.597,63	3.990,28	4.204,16	4.619,68	5.194,07	
12	3.232,18	3.579,64	4.075,82	4.515,78	5.084,09	
11	3.124,35	3.453,84	3.699,47	4.075,82	4.625,77	
10	3.010,52	3.334,04	3.579,64	3.825,29	4.301,92	
9	2.689,20	2.964,71	3.105,40	3.492,29	3.801,32	
8	2.525,07	2.783,00	2.900,22	3.011,61	3.134,71	3.210,92
7	2.372,66	2.613,00	2.771,26	2.888,51	2.982,30	3.064,35
6	2.331,62	2.566,11	2.683,34	2.800,58	2.876,80	2.958,84
5	2.245,83	2.468,59	2.585,84	2.697,20	2.785,13	2.843,74
4	2.140,32	2.357,22	2.503,76	2.585,84	2.667,89	2.720,64
3	2.111,01	2.322,04	2.380,66	2.474,45	2.550,65	2.615,14
2	1.958,59	2.152,04	2.210,67	2.269,28	2.404,10	2.544,79
1		1.759,30	1.788,61	1.823,78	1.858,95	1.946,88

### Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15

gültig vom 1. Januar 2018 bis 31. Januar 2018

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.308,03	4.778,56	4.955,76	5.585,15	6.061,80	6.288,09
14	3.898,62	4.326,37	4.576,89	4.955,76	5.536,27	5.742,94
13	3.597,63	3.990,28	4.204,16	4.619,68	5.194,07	5.387,97
12	3.232,18	3.579,64	4.075,82	4.515,78	5.084,09	5.273,87
11	3.124,35	3.453,84	3.699,47	4.075,82	4.625,77	4.798,45
10	3.010,52	3.334,04	3.579,64	3.825,29	4.301,92	4.462,51
9	2.689,20	2.964,71	3.105,40	3.492,29	3.801,32	3.943,22
8	2.525,07	2.783,00	2.900,22	3.011,61	3.134,71	3.210,92
7	2.372,66	2.613,00	2.771,26	2.888,51	2.982,30	3.064,35
6	2.331,62	2.566,11	2.683,34	2.800,58	2.876,80	2.958,84
5	2.245,83	2.468,59	2.585,84	2.697,20	2.785,13	2.843,74
4	2.140,32	2.357,22	2.503,76	2.585,84	2.667,89	2.720,64
3	2.111,01	2.322,04	2.380,66	2.474,45	2.550,65	2.615,14
2	1.958,59	2.152,04	2.210,67	2.269,28	2.404,10	2.544,79
1		1.759,30	1.788,61	1.823,78	1.858,95	1.946,88

In der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder sieben bzw. neun Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 53,54 Euro.

### Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15

gültig vom 1. Februar 2018 bis 30. September 2018

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.402,81	4.883,69	5.064,79	5.708,03	6.195,16	6.288,09
14	3.984,39	4.421,55	4.677,58	5.064,79	5.658,07	5.742,94
13	3.676,78	4.078,07	4.296,66	4.721,32	5.308,34	5.387,97
12	3.303,29	3.658,39	4.165,49	4.615,13	5.195,94	5.273,87
11	3.193,09	3.529,82	3.780,86	4.165,49	4.727,54	4.798,45
10	3.076,75	3.407,39	3.658,39	3.909,44	4.396,56	4.462,51
9	2.748,36	3.029,93	3.173,72	3.569,12	3.884,95	3.943,22
8	2.580,62	2.844,23	2.964,02	3.077,87	3.203,67	3.281,56
7	2.424,86	2.670,49	2.832,23	2.952,06	3.047,91	3.131,77
6	2.382,92	2.622,56	2.742,37	2.862,19	2.940,09	3.023,93
5	2.295,24	2.522,90	2.642,73	2.756,54	2.846,40	2.906,30
4	2.187,41	2.409,08	2.558,84	2.642,73	2.726,58	2.780,49
3	2.157,45	2.373,12	2.433,03	2.528,89	2.606,76	2.672,67
2	2.001,68	2.199,38	2.259,30	2.319,20	2.456,99	2.600,78
1		1.798,00	1.827,96	1.863,90	1.899,85	1.989,71

In der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder sieben bzw. neun Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 53,54 Euro.

### Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15

gültig ab 1. Oktober 2018

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.402,81	4.883,69	5.064,79	5.708,03	6.195,16	6.381,01
14	3.984,39	4.421,55	4.677,58	5.064,79	5.658,07	5.827,81
13	3.676,78	4.078,07	4.296,66	4.721,32	5.308,34	5.467,59
12	3.303,29	3.658,39	4.165,49	4.615,13	5.195,94	5.351,82
11	3.193,09	3.529,82	3.780,86	4.165,49	4.727,54	4.869,36
10	3.076,75	3.407,39	3.658,39	3.909,44	4.396,56	4.528,46
9	2.748,36	3.029,93	3.173,72	3.569,12	3.884,95	4.001,49
8	2.580,62	2.844,23	2.964,02	3.077,87	3.203,67	3.281,56
7	2.424,86	2.670,49	2.832,23	2.952,06	3.047,91	3.131,77
6	2.382,92	2.622,56	2.742,37	2.862,19	2.940,09	3.023,93
5	2.295,24	2.522,90	2.642,73	2.756,54	2.846,40	2.906,30
4	2.187,41	2.409,08	2.558,84	2.642,73	2.726,58	2.780,49
3	2.157,45	2.373,12	2.433,03	2.528,89	2.606,76	2.672,67
2	2.001,68	2.199,38	2.259,30	2.319,20	2.456,99	2.600,78
1		1.798,00	1.827,96	1.863,90	1.899,85	1.989,71

In der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder sieben bzw. neun Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 107,08 Euro.

**Anlage 2**

zum Änderungsstarifvertrag Nr. 6 zum TV-TU Darmstadt

vom 7. September 2017

**Anlage E****Beträge der in der Entgeltordnung zum TV-TU Darmstadt geregelten Zulagen****I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung**

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. <sup>2</sup>Sie betragen:

Nr. der Entgeltgruppenzulage	vom 1. März 2017 bis 31. Januar 2018	ab 1. Februar 2018
	Euro/Monat	
1	152,13	155,48
2	143,48	146,64
3	133,10	136,03
4	125,55	128,31
5	121,70	124,38
6	118,68	121,29
7	107,62	109,99
9	94,17	96,24
10	81,38	83,17
12	100,00	102,20
13	80,00	81,76
14	50,00	51,10

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

<sup>1</sup>Die Funktionszulagen

- für Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst gemäß Nr. 3 der Protokollerklärungen zu Abschnitt 5 Unterabschnitt 2 des Teils II der Entgeltordnung sowie
- für Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre) gemäß Nr. 1 der Vorbemerkungen zu Abschnitt 8 Unterabschnitt 3 des Teils II der Entgeltordnung

verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. <sup>2</sup>Sie betragen

Nr. der Funktionszulage	vom 1. März 2017 bis 31. Januar 2018	ab 1. Februar 2018
	Euro/Monat	
1	106,85	109,20
2	92,66	94,70
3	145,70	148,91
4	128,84	131,67
5	121,78	124,46
6	115,32	117,86

## III. Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 6 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung

Die Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 6 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung betragen

Nr. der Vorarbeiterzulage	vom 1. März 2017 bis 31. Januar 2018	ab 1. Februar 2018
	Euro/Monat	
1	155,86	159,28
2	266,78	272,65