

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

vom 28.03.2006

in der Fassung des 28. Änderungstarifvertrages



Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Arbeitszeit bei Dienstreisen

§ 12 Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

§ 13 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III Eingruppierung, Gehalt und sonstige Leistungen

§ 14 Eingruppierung

§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 16 Struktur des Gehaltssystems

§ 17 Festgehalt

§ 18 Entwicklungsstufen

§ 19 Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen

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

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 39 Ausschlussfrist

§ 39a Rückforderung

§ 40 Begriffsbestimmungen

§ 41 Inkrafttreten, Laufzeit

Anhang zu § 12 TV-BA

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

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Beschäftigte, die auf der Grundlage der §§ 389, 390 SGB III in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis stehen,
 - b) Nachwuchskräfte im Sinne des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der BA, Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

§ 4

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Satz 2:

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

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

§ 5 Qualifizierung

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

werden, grundsätzlich von der BA getragen. ²Im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein Eigenbeitrag in Geld und/oder Zeit geregelt werden.

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Die nähere Ausgestaltung soll durch eine Dienstvereinbarung erfolgen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Bei Wechselschicht werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ⁴Soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. ²Bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.
- (3) ¹Die/der Beschäftigte wird am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Gehalts nach § 23 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁴Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft auch die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- (4) ¹Aus dringenden dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 Abs. 1 und 2 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. ²In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Remotearbeit, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der

täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, sofern eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die BA ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

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

§ 7

Sonderformen der Arbeit

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

aufzunehmen. ²Remotearbeit kann auch während angeordneter Rufbereitschaft geleistet werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte in den IT-Services sowie in den Aufgabenbereichen „Rollout/Logistik“ und „Rechenzentrum/Basisinfrastruktur“ des BA-Service-Hauses. ⁴Die Anordnung der Remotearbeit erfolgt in diesen Fällen auf Anforderung der zuständigen Geschäftsführerin / des zuständigen Geschäftsführers im BA-Service-Haus durch die jeweils zuständige Geschäftsführerin / den jeweils zuständigen Geschäftsführer Interner Service.

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

Protokollerklärung zu § 7:

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

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Die/der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde
 - a) für Überstunden

in den Tätigkeitsebenen V-VIII

30 v.H.,

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

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

³Die entsprechenden Beträge sind der Tabelle 1 der Anlage 4 zu entnehmen.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. a:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

⁵Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁶Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁷Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 6 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁸Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist.

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 4 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei

Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 9:

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

- (10) ¹Sofern auf Anordnung der/des Dienststellenleiterin/Dienststellenleiters aus dienstlichen Gründen in Notfällen im Sinne des § 14 ArbZG ausnahmsweise die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden überschritten wird, erhalten die betroffenen Beschäftigten zusätzlich zum Entgelt für Überstunden je angefangener über die

10-Stunden-Grenze hinausgehende Arbeitsstunde das individuelle Stundenentgelt nach Absatz 2. ²Dies gilt auch, wenn die die entsprechenden Arbeitsstunden durch Freizeit ausgeglichen werden.

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

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Eine Regelung nach Satz 1 kann durch Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

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

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

- (6) ¹Die/der Dienststellenleiter/in kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Personalrat zu beteiligen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 6:

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

§ 11

Arbeitszeit bei Dienstreisen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

§ 12

Besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

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

Lehrverpflichtung (Deputatregelung). ²Die nähere Ausgestaltung dieser Deputatregelung regelt Abschnitt C des Anhangs zu § 12.

§ 13 Teilzeitbeschäftigung

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende flexible Arbeitszeitregelungen bleiben unberührt.

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

§ 14 **Eingruppierung**

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

Protokollerklärungen zu § 14 Abs. 1 S. 1:

1. Die BA verpflichtet sich, den Gewerkschaften jeweils spätestens zwei Monate, nachdem die Beteiligung der Personalvertretung zu einem Fach- und Organisationskonzept abgeschlossen ist, ein entsprechendes Arbeitgeberangebot zu unterbreiten.
 2. Tätigkeiten, die in gemeinsamen Einrichtungen gemäß § 44b SGB II ausgeübt werden, können durch die BA auch außerhalb von Fach- und Organisationskonzepten beschrieben und von den Tarifvertragsparteien TuK zugeordnet werden.
- (2) Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm nach Absatz 1 übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie einer Tätigkeit, die einem Tätigkeits- und Kompetenzprofil einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Tätigkeitsebene zugeordnet ist, entspricht und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Tätigkeitsebene eingruppiert.
- (3) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 2 durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Kur- oder Heilverfahren für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (4) Die Eingruppierung in einer Tätigkeitsebene ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

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

§ 15

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

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

Niederschriftserklärung zu § 15:

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

§ 16

Struktur des Gehaltssystems

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

§ 17 Festgehalt

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

§ 18 Entwicklungsstufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 und 4:

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

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

Protokollerklärungen zu Absatz 5:

1. Einschlägige Berufserfahrung liegt dann vor, wenn der/dem Beschäftigten in dem vorherigen Arbeitsverhältnis eine Tätigkeit übertragen war, die demselben TuK der Anlage 1 zugeordnet ist bzw. zuzuordnen wäre wie die übertragene Tätigkeit (fiktive Zuordnung). Im Falle der fiktiven Zuordnung ist

maßgeblich, ob die früheren Tätigkeiten nach ihrer Art (Aufgabeninhalt) und ihrem Anforderungsniveau den Kompetenzanforderungen der im aktuellen Arbeitsverhältnis erstmalig übertragenen Tätigkeit bei der BA vergleichbar sind.

2. Beschäftigte, die im Rahmen von § 6c Absatz 1 Sätze 4 und 5 SGB II wieder bei der BA eingestellt werden, werden bei der Entwicklungsstufenzuordnung und -laufzeit so gestellt, als hätte das Arbeitsverhältnis mit der BA ununterbrochen bestanden.
- (6) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Entwicklungsstufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Tätigkeitsebene:
- Entwicklungsstufe 2 nach einem Jahr in Entwicklungsstufe 1,
 - Entwicklungsstufe 3 nach zwei Jahren in Entwicklungsstufe 2,
 - Entwicklungsstufe 4 nach drei Jahren in Entwicklungsstufe 3,
 - Entwicklungsstufe 5 nach vier Jahren in Entwicklungsstufe 4 und
 - Entwicklungsstufe 6 nach fünf Jahren in Entwicklungsstufe 5.

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

§ 19

Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächst höhere Entwicklungsstufe erreicht wird, das Festgehalt dieser Entwicklungsstufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Entwicklungsstufen 3 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Entwicklungsstufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung nach Absatz 2 ist jeweils nach Ablauf eines Jahres zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.
- (3) ¹Vorschläge über die Verkürzung der erforderlichen Zeit für das Erreichen der nächst höheren Entwicklungsstufe nach Absatz 2 sind durch die der/dem Beschäftigten jeweils vorgesetzte Führungskraft an eine in jeder Dienststelle einzurichtende Kommission zu richten, die aus den Führungskräften der

Dienststelle besteht. ²Die Entscheidung der Kommission wird der/dem Beschäftigten im Rahmen eines anlassbezogenen und zu dokumentierenden Mitarbeitergesprächs mitgeteilt.

- (4) ¹In einem Kalenderjahr kann für bis zu 30 v.H. der Beschäftigten einer Dienststelle eine Verkürzung der Stufenlaufzeit vorgenommen werden. ²Eine Verkürzung kann für die/den einzelnen Beschäftigte/n je Stufenlaufzeit nur ein Mal erfolgen. ³Beschäftigte, deren Stufenlaufzeit nach Satz 2 nicht mehr verkürzt werden kann, sind bei der Bemessung der Quoten nach Satz 1 nicht zu berücksichtigen.
- (5) ¹Die Stufenlaufzeit kann nach Maßgabe der Absätze 3 und 4 für die Beschäftigten um ein Jahr verkürzt werden. ²Für Beschäftigte, deren Restlaufzeit in der Entwicklungsstufe weniger als ein Jahr beträgt, kann eine Verkürzung um die jeweilige Restlaufzeit erfolgen.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 2 bis 5:

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

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

- (7) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Tätigkeitsebene (Höhergruppierung) werden die Beschäftigten derjenigen Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie ein höheres Festgehalt erhalten, als das bisherige Festgehalt - zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe -, mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Festgehalt – zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe – und dem Festgehalt nach Satz 1 weniger als 238,20 Euro (265,59 Euro ab 1. März 2024), so erhält die/der Beschäftigte anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebtrag; dieser wird durch weitere Steigerungen in der Entwicklungsstufe abgeschmolzen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 7:

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

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

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

§ 20 Funktionsstufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Sofern im Einzelfall die Übertragung einer Mischtaetigkeit erforderlich ist, werden die Funktionsstufen für die Tätigkeit gezahlt, die auch für die Eingruppierung maßgebend ist. ²Eine tätigkeitsübergreifende Kumulation von Funktionsstufen ist

nicht zulässig. ³Satz 2 gilt entsprechend, wenn beide übertragenen Tätigkeiten derselben Tätigkeitsebene zugeordnet sind; sofern in diesen Fällen für beide Tätigkeiten Funktionsstufen in unterschiedlicher Höhe zustehen, ist jeweils nur die höhere Funktionsstufe zu zahlen.

- (5) Bei Wegfall der Voraussetzungen des Absatzes 2, z.B. auf Grund der Übertragung einer anderen Tätigkeit oder infolge einer Vereinbarung nach Absatz 6, entfällt die Funktionsstufe unmittelbar, ohne dass eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist.
- (6) Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen der Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen sind – ohne dass es einer Kündigung der Anlagen 1 sowie Anlage 2 bedarf – jederzeit auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien aufzunehmen.

§ 21 Leistungsbezahlung

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

Niederschriftserklärung zu § 21:

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

§ 22 Jahressonderzahlung

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

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

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Gehalts im Sinne des § 16 Abs. 1 und 3; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden

und Mehrarbeit), die Leistungsbezahlung nach § 16 Abs. 1 Satz 2 sowie Leistungsprämien und Leistungszulagen nach § 16 Abs. 2. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Tätigkeitsebene, der die/der Beschäftigte am 1. September zugeordnet ist. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 1 der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes während des Bemessungszeitraumes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Gehalt oder Fortzahlung des Gehalts nach § 23 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Gehalt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach dem 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 Gehalt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
 2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Gehalt für November ausgezahlt.

§ 23

Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Gehaltsfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 24 Abs. 1, § 29, § 30 und § 32 werden das Gehalt nach § 16 Abs. 1 und 3 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Gehaltsfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), die Leistungsbezahlung nach § 16 Abs. 1 Satz 2 sowie Leistungsprämien und Leistungszulagen nach § 16 Abs. 2, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 25 Abs. 2 und 3.
- (2) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- (3) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Gehaltsbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
- (4) ¹Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. ²Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
- (5) Tritt die Fortzahlung des Gehalts nach einer allgemeinen Gehaltsanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Gehaltsanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 24

Gehalt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Gehalt nach § 23 Abs. 1. ²Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). ⁴Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettogehalt. ²Nettogehalt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Gehalt im Sinne des § 23 Abs. 1 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 25 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) ¹Gehalt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Gehalt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2

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

- (5) Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, beanspruchen, geht dieser Anspruch über die Regelungen des § 6 EntgFG hinaus auch insoweit auf die BA über, als diese der/dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt hat.

§ 25 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der BA die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Gehalt, Gehaltsfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3)

von 25 Jahren	in Höhe von 350 Euro,
von 40 Jahren	in Höhe von 500 Euro,
von 50 Jahren	in Höhe von 500 Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne

des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Gehalt nach § 16 der/des Verstorbenen gezahlt. ³Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, findet § 18 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. ⁴Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der BA zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 26

Berechnung und Auszahlung des Gehalts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Gehalt und die sonstigen Gehaltsbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Gehaltsbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23 Abs. 1 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Gehalt (§ 16), und die sonstigen Gehaltsbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Gehalt oder die sonstigen Gehaltsbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht der Anspruch nur für einen Teil eines Kalendertags, wird für jede geleistete dienstplanmäßige Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Gehalts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Gehaltsbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für einen Gehaltsbestandteil im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Neben dem Gehalt nach § 16 zustehende weitere Gehaltsbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) können einzelvertraglich pauschaliert werden.

§ 27

Reise-, Umzugskosten, Trennungsgeld

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

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

§ 28

Betriebliche Altersversorgung

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

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen des § 19 TVöD auf Bundesebene zu Erschwerniszulagen im Bereich der BA nachvollzogen werden. ²Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen mit der Maßgabe fort, dass Teilzeitbeschäftigte die Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe erhalten; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 26 Abs. 2. ³Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass mit den Gehaltserhöhungen zum 1. März 2024 die gemäß Nr. 3 der Anlage 3 zu § 29 Abs. 4 MTArb II erforderlichen 12 vom Hundert erreicht sind und daher eine entsprechende Erhöhung der Zuschläge nach der genannten Vorschrift erfolgt. ⁴Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht weiterhin Einigkeit, dass für die Ermittlung der nächsten 12 vom Hundert als überschießender Vomhundertsatz nach Nr. 3 der Anlage 3 zu § 29 Abs. 4 MTArb II ab 1. März 2024 ein Wert von 7,19 v. H. besteht.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 29 Erholungsurlaub

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

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

⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁶Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden

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

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

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

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

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

§ 30 Zusatzurlaub

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

bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 7 Satz 2 oder Abs. 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

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

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

**§ 31
Sonderurlaub**

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

**§ 32
Arbeitsbefreiung**

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

- | | |
|---|---|
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) 25-, 40 und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag
im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch besteht oder bestanden hat, | bis zu
vier Arbeitstage
im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu
vier Arbeitstage
im Kalenderjahr, |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit
einschließlich
erforderlicher
Wegezeiten. |

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchst. f:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

Abschnitt V **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 33 **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 und 3 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die BA zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. ²Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ³Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen mit der BA
- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen, |
| von insgesamt mehr als einem Jahr | sechs Wochen |
| | zum Ende eines Kalendermonats, |
| von insgesamt mehr als zwei Jahren | drei Monate, |
| von insgesamt mehr als drei Jahren | vier Monate |
| | zum Ende eines Kalendervierteljahres. |
- ⁴Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁵Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

**§ 34
Führung auf Probe**

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

**§ 35
Führung auf Zeit**

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

- (2) Führungspositionen sind alle Tätigkeiten in den Tätigkeitsebenen I bis III, die in der Anlage 1 jeweils den Tätigkeits- und Kompetenzprofilen „Führungskraft der Führungsebene I, II oder III“ zugeordnet sind..
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der BA, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt nach der bisherigen Tätigkeitsebene und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Abs. 7 Sätze 1 bis 3 ergebenden Festgehalt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen dem Festgehalt der Tätigkeitsebene, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Tätigkeitsebene nach § 19 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 36

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen der BA und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. ²Die/Der Beschäftigte hat die/den Dienststellenleiter/in von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens gilt Satz 3 entsprechend.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a Sechstes Buch Sozialgesetzbuch oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der BA über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 37

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| von bis zu einem Jahr | einen Monat zum Monatsende, |
| von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren von der BA nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Arbeitsverhältnisse von

Beschäftigten nach den bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei der BA im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 31, es sei denn, die BA hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt. ³Als Beschäftigungszeit gelten ferner die Zeiten, die bei der Zuordnung zu den Entwicklungsstufen im Rahmen des § 18 berücksichtigt werden.

§ 38 Zeugnis

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

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 39 Ausschlussfrist

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

§ 39a Rückforderung

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

§ 40 **Begriffsbestimmungen**

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

§ 41 **Inkrafttreten, Laufzeit**

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

- d) die Anlage 3 zu § 17 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024; [Gehaltstabellen]
- e) § 22 zum 31. Dezember eines jeden Jahres; [Jahressonderzahlung]
- f) § 25 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats; [Vermögenswirksame Leistungen]
- g) § 29 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres; [Erholungsurlaub]
- h) § 14 und § 20 sowie die Anlage 1 jederzeit ohne Einhaltung einer Frist. [Eingruppierung, Funktionsstufen, Zuordnungstabelle]

Anhang zu § 12 TV-BA

Sonderregelungen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen

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

A. Arbeitszeitregelungen für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der Bundesagentur für Arbeit

1. Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

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

jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; Nrn. 1.2 und 1.3 gelten entsprechend.

Protokollerklärung:

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

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

2. Monatsarbeitszeit

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

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

2.3 Im Falle einer/eines

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

sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Nrn. 2.3 und 2.4:

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

3. Kraftfahrerpauschale

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

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

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

4. Pauschalgruppen

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

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

5. Ärztliche Untersuchung

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

6. Sicherung der Kraftfahrerpauschale

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

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

6.3 ¹Die Zulage vermindert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres um ein Fünftel der ursprünglichen Zulage. ²War die Kraftfahrer/in/der Kraftfahrer mehr als fünfzehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/in/Kraftfahrer im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-BA und/oder des Lohntarifvertrages Kraftfahrer vom 7. Juli 1965 und/oder des Lohntarifvertrages für die

Krafftfahrer im Geltungsbereich des MTArb/BA-O vom 8. Mai 1991 beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um ein Achtel.

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

B. Arbeitszeitregelungen für Hausmeisterinnen und Hausmeister der Bundesagentur für Arbeit

1. Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

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

2. Hausmeisterpauschale

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

3. Sicherung der Hausmeisterpauschale

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

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

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

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

1. Regeldeputat

- 1.1 ¹Das von den Dozentinnen und Dozenten zu erfüllende Regeldeputat beträgt im Kalenderjahr durchschnittlich 25 Deputateinheiten pro Woche. ²Eine Deputateinheit entspricht 1,56 Arbeitsstunden à 60 Minuten und wird aufgrund der erforderlichen Vor- und Nachbearbeitungszeit durch eine Unterrichtseinheit à 45 Minuten erfüllt. ³Grundsätzlich soll das Unterrichtsvolumen täglich acht Unterrichtseinheiten nicht übersteigen.
- 1.2 ¹Wird das Regeldeputat unter Berücksichtigung von Anrechnungstatbeständen über- oder unterschritten, ist ein Ausgleich bis zum Ende des Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum) vorzunehmen. ²Ab dem Jahr 2021 ist eine Unterschreitung innerhalb eines Abrechnungszeitraums nur bis höchstens 25 Deputateinheiten zulässig; bei Überschreitung werden höchstens 25 Deputateinheiten in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen.
- 1.3 Für Teilzeitbeschäftigte sind die Regelungen entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter anzuwenden.

2. Anrechnungs- und Ermäßigungstatbestände

- 2.1 ¹Das Regeldeputat kann durch andere Tatbestände erfüllt oder reduziert werden. ²Diese sind wie folgt zu berücksichtigen:
 - a) Arbeitstage eines Praxisaufenthalts oder Zeiten der individuellen Fortbildung (z. B. Dozentenfortbildungen, Teilnahme an Train-the-Trainer-Maßnahmen, Unterrichtshospitationen) werden angerechnet, sofern es sich hierbei um verbindlich vereinbarte Personalentwicklungsmaßnahmen handelt.
 - b) ¹Arbeitsstunden, die mit Konzeptentwicklungen belegt sind, dienen bis maximal 120 Stunden pro Kalenderjahr der Erfüllung des Regeldeputats. ²Vor jedem Auftrag zur Konzeptentwicklung wird der voraussichtliche Zeitaufwand zwischen der zuständigen Führungskraft und der Dozentin / dem Dozenten schriftlich vereinbart.
 - c) ¹Arbeitsstunden, die mit Prüfungstätigkeiten und der Erstellung und Abnahme von Leistungsnachweisen belegt sind, sind bis zu 12 Arbeitstagen im Kalenderjahr anrechenbar. ²Im Einzelfall kann mit Einwilligung der zuständigen Führungskraft auch darüber hinaus eine Anrechnung erfolgen.

- d) Arbeitsstunden für ausdrücklich übertragene Sonderaufgaben werden angerechnet.
- e) Reisezeiten werden entsprechend der Regelungen des § 11 TV-BA angerechnet.
- f) Sonstige Ausfallzeiten (Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, Wochenfeiertage) reduzieren das zu erbringende Deputat je Ausfalltag um 5 Deputateinheiten.
- g) Unterrichtsausfall (Absagen durch den Veranstalter) wird mit der Hälfte der darauf entfallenden Deputateinheiten angerechnet, sofern keine anderen deputatfähigen Tatbestände ausgeführt werden können.
- h) Andere Befähigungsformate mit Vor- und Nachbereitungsaufwand wie z.B. Moderation erfüllen das Deputat wie Unterrichtseinheiten.
- i) Arbeitsstunden für die Betreuung virtueller Lernformen (Ansprechpartner und Lernkoordinatoren) sowie für die Betreuung der Fachausbilder/innen und des nebenamtlichen Lehrpersonals werden angerechnet.
- j) Bei Dozentinnen oder Dozenten, die gleichzeitig Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter sind, erfüllt die Durchführung der individuellen Lernbegleitung (iLB) sowie von Lerngruppen (der qualifizierten Lernbegleiter/innen) das Deputat wie Unterrichtseinheiten.

2.2 Die Anrechnung von Arbeitszeit auf das Regeldeputat erfolgt mit folgender Maßgabe:

Die Anrechnung von ganzen Arbeitstagen erfolgt in Form von 5 Deputateinheiten pro Tag, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend anteilig. Bei stundenweiser Anrechnung entspricht eine Arbeitsstunde 0,64 Deputateinheiten.

2.3 Für neu angesetzte Dozentinnen und Dozenten sowie Lehrkräfte gilt im ersten Jahr des Ansatzes das Regeldeputat wegen der notwendigen Einarbeitungszeit als erfüllt.