

**Manteltarifvertrag für die Beschäftigten  
der Mitglieder der TGAOK  
(BAT/AOK-Neu)**

INHALTSVERZEICHNIS.....	SEITE
§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Sonderregelungen .....	3
§ 3 Schriftform, Nebenabreden .....	4
§ 4 Probezeit .....	4
§ 5 Ärztliche Untersuchung .....	4
§ 6 Allgemeine Arbeitsbedingungen.....	5
§ 6a Qualifizierung.....	5
§ 7 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	7
§ 8 Haftung .....	7
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit .....	7
§ 10 Jahresarbeitszeitkonten.....	9
§ 12 Teilzeitbeschäftigung.....	11
§ 13 Nichtdienstplanmäßige Arbeit .....	11
§ 14 Überstunden .....	12
§ 15 Beschäftigungszeit .....	13
§ 16 Eingruppierung .....	13
§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen .....	14
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	15
§ 19 Bestandteile der Vergütung.....	15
§ 20 Grundvergütung.....	16
§ 21 Sozialzuschlag.....	18
§ 22 Wechselschicht- und Schichtzulage .....	20
§ 23 Vergütung Nichtvollbeschäftigter.....	21
§ 24 Zulagen, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung .....	21
§ 25 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse.....	24
§ 26 Krankenbezüge .....	25
§ 27 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit.....	28
§ 28 Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	28
§ 29 Jubiläumszuwendungen .....	29
§ 30 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen .....	30
§ 31 Sterbegeld .....	31
§ 32 Reisekosten- und Umzugskostenvergütung/Trennungsgeldentschädigung.....	31
§ 33 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen .....	31
§ 33a Jobticket, betriebliches Fahrrad *).....	32
§ 34 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung .....	32
§ 35 Erholungsurlaub .....	32
§ 36 Dauer des Erholungsurlaubs.....	34
§ 37 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.....	35
§ 38 Zusatzurlaub.....	37
§ 39 Sonderurlaub.....	37
§ 40 Urlaubsabgeltung .....	37
§ 41 Arbeitsbefreiung .....	38
§ 42 Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen .....	39
§ 43 Kündigung .....	39
§ 44 Unkündbare Beschäftigte .....	40
§ 45 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit.....	41
§ 46 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	41
§ 47 Zeugnis .....	42
§ 48 Übergangsgeld .....	42
§ 49 Schutz- und Dienstkleidung.....	43
§ 50 Ausschlussfrist.....	43
§ 51 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen .....	44
§ 52 Übergangsregelungen für bisher dem MTO II unterfallende Beschäftigte.....	46
§ 52a Übergangsregelung zur Arbeitsverkürzung durch freie Tage .....	46
§ 52b Übergangsregelung zum Sozialzuschlag .....	47
§ 53 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages .....	48

# Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TGAOK (BAT/AOK-Neu)

vom 07. August 2003

in der Fassung des 13. Änderungstarifvertrages vom 23. November 2021

## § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Beschäftigte genannt) der Mitglieder der Tarifgemeinschaft der AOK e. V. (TGAOK).

(2) \*) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Studierende, die ausschließlich zur Erstellung einer für den Studienabschluss erforderlichen Arbeit bei einem TGAOK-Mitglied tätig sind, für die Dauer der Erstellung,
- b) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach § 88 ff. SGB III gewährt werden
- c) dienstordnungsmäßig Angestellte
- d) Beschäftigte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- e) leitende Ärzte (Chefärzte) und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden.

(3) Teilweise Ausnahmen vom Geltungsbereich

Mit Beschäftigten der Vergütungsgruppen 13 bis 15, die besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten wie z. B. Koordinierungs-, Planungs- oder Sonderaufgaben wahrnehmen oder deren Tätigkeit Spezialkenntnisse erfordert, kann einzelvertraglich eine pauschalierte Abgeltung von Mehrleistung im Volumen von bis zu 75 % des Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Vergütungsgruppe vereinbart werden. Für die Beschäftigten der Vergütungsgruppe 16 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass der entsprechende Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen 15 und 16 Anwendung findet.

## § 2 Sonderregelungen

Für Beschäftigte

- a) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen,
- c) als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen,

---

\*) § 1 Abs. 2 Buchst a) und b) i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

d) als Hausmeister,

y) als Zeitbeschäftigte, als Beschäftigte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsbeschäftigte,

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

### § 3 Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### § 4 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei demselben Mitglied der TGAOK eingestellt werden. Haben Beschäftigte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

### § 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Beschäftigte haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) \*) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch den Medizinischen Dienst oder das Gesundheitsamt nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind.

Sofern eine zeitnahe Untersuchung durch den Medizinischen Dienst oder das Gesundheitsamt nicht möglich ist, können sich der Arbeitgeber und der bzw. die Beschäftigte auf einen Arzt bzw. Ärztin einigen; dazu schlägt der Arbeitgeber mindestens drei Ärzte vor, aus denen der bzw. die Beschäftigte einen bzw. eine auswählt. Können sich Arbeitgeber und der bzw. die Beschäftigte nicht auf einen Arzt bzw. eine Ärztin einigen, ist der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin zu beauftragen; abweichend davon können sich die Betriebsparteien im Einvernehmen auf einen anderen Arzt bzw. eine andere Ärztin einigen.

*Protokollnotiz zu Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 2:*

Unter dem Begriff der „Betriebspartei“ ist auf Seiten des Arbeitgebers die vom Dienstherrn bzw. vom Arbeitgeber abgeleitete Kompetenz der für Personal zuständigen Abteilung zu verstehen, die der Personalvertretung bzw. dem Betriebsrat bekannt gegeben wird.

---

\*) § 5 Abs. 2 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

(3) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist Beschäftigten auf Antrag bekannt zu geben.

## § 6 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder dem Beschäftigten hinsichtlich der Aufnahme und Durchführung der Tätigkeit Auflagen erteilen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten des Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

Beschäftigte müssen hinsichtlich Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, zwei Wochen vor der beabsichtigten und angekündigten Aufnahme in die Personalakten Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Ihre Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

### <sup>\*)</sup> § 6a Qualifizierung

(1) Um im fortlaufenden Wandel der Arbeitswelt die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und Optionen für eine fortdauernde Beschäftigung zu schaffen sowie die Weiterentwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der Mitglieder der TGAOK sicherzustellen, streben die Tarifvertragsparteien eine dauerhafte, kontinuierliche Qualifizierung im Sinne eines lebenslangen Lernens an. Die Qualifizierungsmaßnahmen orientieren sich dabei grundsätzlich am Bedarf des jeweiligen Mitglieds der TGAOK und an den Interessen der Beschäftigten im Rahmen ihrer beruflichen Qualifizierung. Beschäftigte und Arbeitgeber tragen gleichermaßen Verantwortung für die erfolgreiche Durchführung der Qualifizierung und den Erhalt eines hohen Qualifikationsniveaus.

---

<sup>\*)</sup> § 6a eingeführt durch 13. ÄTV vom 23. November 2021 – Inkrafttreten: 15. Dezember 2021

(2) Qualifizierungsmaßnahmen sind insbesondere die betriebsnotwendige

- a) Fortentwicklung der fachlichen, methodischen, sozialen und gesundheitsförderlichen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) Aktualisierung der individuellen Leistungspotenziale durch Erweiterung und Anpassung der Fertigkeiten und Kenntnisse an technische, wirtschaftliche und rechtliche Entwicklungen (Anpassungsqualifizierung).

Des Weiteren sind Qualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber veranlasste Weiterbildungen, die zur Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten dienen (Entwicklungsqualifizierung). Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert (z.B. elektronisch) und den Beschäftigten bestätigt.

(3) Beschäftigte können Qualifizierungsmaßnahmen beantragen. Sie haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf betriebsnotwendige Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 a) u. b). Der Arbeitgeber kann seinerseits betriebsnotwendige Maßnahmen der Qualifizierung im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 veranlassen. Beschäftigte sind zur aktiven Teilnahme an vom Arbeitgeber veranlassten betriebsnotwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 und an vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 verpflichtet.

(4) Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. In dem Gespräch ist die persönliche Lebenssituation zu erörtern und zu berücksichtigen. Die Ausgestaltung und die Häufigkeit der Gespräche kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden. Ist nichts Anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. Das Gespräch und die sich gegebenenfalls daraus ergebenden Qualifizierungsmaßnahmen werden dokumentiert (z.B. elektronisch) und dem Beschäftigten zugänglich gemacht. Die entsprechenden personenbezogenen Daten werden bei dem jeweiligen Mitglied der TGAOK erhoben, gespeichert und verarbeitet.

(5) Zur Feststellung des Qualifizierungsstands sollen die Beschäftigten den Arbeitgeber über beruflich relevante Qualifikationen und Kompetenzen mithilfe von geeigneten Nachweisen (z. B. Zeugnisse) informieren. Die Nennung weiterer Qualifikationen erfolgt auf freiwilliger Basis. Die entsprechenden personenbezogenen Daten werden bei dem jeweiligen Mitglied der TGAOK erhoben, gespeichert und verarbeitet.

(6) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten betriebsnotwendigen Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Absatzes 2 werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Findet eine Entwicklungsqualifizierungsmaßnahme auf Veranlassung des Beschäftigten statt, kann dieser eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Qualifizierung beantragen.

Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kann für Entwicklungsqualifizierungsmaßnahmen, deren Kosten der Arbeitgeber trägt oder an deren Kosten er beteiligt ist, individuell eine Rückzahlungsvereinbarung geschlossen werden.

(7) Zeiten der Teilnahme an vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. Bei Entwicklungsqualifizierungen können abweichende Regelungen getroffen werden.

(8) Bei betriebsnotwendigen Qualifizierungsmaßnahmen sollen individuelle Beeinträchtigungen (bspw. eingeschränkte Mobilität) sowie individuelle Arbeitszeiten der Beschäftigten im Rahmen des betrieblich Möglichen berücksichtigt werden, um den betroffenen Beschäftigten eine gleichberechtigte Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

(9) Zwischen Arbeitgeber und dem Gesamtpersonalrat \*\*) oder Betriebsrat findet zur Transparenz ein regelmäßiger, strukturierter Austausch über angebotene und zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen statt.

(10) Der Arbeitgeber schafft Transparenz über zukünftige Bedarfe im Unternehmen als Orientierung für die Beschäftigten.

## § 7 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

(2) Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf die Vergütung angerechnet.

(3) \*) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers mit ihrer Zustimmung bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung).

„Protokollnotiz zu Absatz 3:

1. Diese Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.“

2. Dritte im Sinne dieser Vorschrift sind unter Beteiligung von mindestens einem Mitglied der TGAOK, anderen Krankenkassen, Verbänden von Krankenkassen und / oder sonstigen Sozialversicherungsträgern gebildete Arbeitsgemeinschaften. Das gleiche gilt für Einrichtungen, an denen mindestens ein Mitglied der TGAOK beteiligt ist und auf die von mindestens einem Mitglied der TGAOK Aufgaben übertragen werden.

## § 8 Haftung

Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die für die dienstordnungsmäßigen Angestellten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

## § 9 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit Nichtvollbeschäftigter ist nach

---

\*) Fußnote zu § 6a Abs. 9:

Nur in den Fällen, in denen bei dem jeweiligen Arbeitgeber kein Gesamtpersonalrat existiert, ist der Personalrat zuständig.

\*\*) § 7 Abs. 3 nebst Protokollnotiz eingefügt durch 11. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 01. Januar 2020

Bruchteilen der regelmäßigen Arbeitszeit nach Satz 1 zu bemessen. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich (wöchentlich durchschnittlich 49 Stunden), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich (wöchentlich durchschnittlich 54 Stunden), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn Beschäftigte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitemausgleich).

(5) Die Arbeitswoche ist der Zeitraum von Montag bis Freitag. Abweichend von Satz 1 muss in Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

(6) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen nicht gearbeitet werden. Bei Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag oder Feiertag ist durch eine entsprechende Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung an einem Arbeitstag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

Am 24.12. und 31.12. werden Beschäftigte jeweils ganztätig sowie an dem Tag vor dem Ostersonntag und vor dem Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19) freigestellt. Beschäftigte, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht freigestellt werden können, erhalten an einem anderen Tag entsprechende Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19).

(7) Beschäftigte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.



Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 24 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v. H. vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit eines Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 19) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(8) Beschäftigte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abbruch die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 24 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 7 Unterabs. 3 entsprechend.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

(10) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

Bei Wechselschichtarbeit beginnt die Woche mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht am Sonntag und endet mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des folgenden Sonntags. Bei Wechselschichtarbeit ist der Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht maßgebend.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

## § 10 Jahresarbeitszeitkonten

(1) \*) Neben der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können Jahresarbeitszeitkonten eingerichtet werden. Die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten und ihre Ausgestaltung

\*) § 10 Abs. 1 Satz 2 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

wird nach Maßgabe der folgenden Grundsätze durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt.

(2) \*) Der Arbeitgeber richtet, wenn eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschlossen wird, für jeden Beschäftigten ein Jahresarbeitszeitkonto ein. Über das Jahresarbeitszeitkonto verfügt der Beschäftigte grundsätzlich individuell und eigenständig. Beschäftigte können die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos für sich ablehnen.

Ein Arbeitszeitguthaben ist durch Freizeit in entsprechendem Umfang auszugleichen. Kann einem beabsichtigten Freizeitausgleich aus dringenden betrieblichen Belangen nicht entsprochen werden, so ist mit dem Beschäftigten über einen Ausweichtermin Einvernehmen zu erzielen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gegenüber dem betroffenen Beschäftigten die dringenden betrieblichen Belange darzulegen.

*Protokollnotiz zu Abs. 2 Satz 4:*

Bei Streit über das Vorliegen entgegenstehender dringender betrieblicher Belange oder der Festlegung des Ausweichtermins ist die zuständige Personalvertretung einzubinden.

(3) Das Konto führt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber verschafft den Beschäftigten die Möglichkeit der Konteneinsicht.

(4) Die tariflich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird jeweils für ein Kalenderjahr in eine jährliche Arbeitszeit umgerechnet. Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen ihrem Zeitanteil entsprechend.

Ausgleichszeitraum ist das laufende Kalenderjahr. Stunden, die am 31. Dezember nicht ausgeglichen sind, werden übertragen und sind grundsätzlich spätestens bis Mitte des folgenden Jahres auszugleichen.

(5) Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden.

*Protokollnotiz zu Absatz 5:*

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass im Regelfall eine wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten wird. Im Ausnahmefall kann diese Zeit auf 48 Stunden erhöht werden.

(6) \*\*) Arbeitszeit kann innerhalb des Ausgleichszeitraumes auf bis zu 200 Stunden angesammelt werden. Die Sollarbeitszeit darf vorübergehend um bis zu 50 Stunden unterschritten werden.

Hierfür sind Regelungen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorzusehen.

(7) Tritt während des Zeitausgleiches eine unverzüglich angezeigte und durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit ein, so mindert diese das Arbeitszeitguthaben bis zu einem Gesamtumfang von 6 Wochen nicht. Dauert die Arbeitsunfähigkeit darüber hinaus an, endet die Freistellung wegen des Freizeitausgleichs ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(8) Wird das Arbeitsverhältnis beendet und ist das Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen, erfolgt eine entgeltliche Verrechnung auf der Grundlage der Stundenvergütung zum Zeitpunkt der Beendigung im Verhältnis 1:1.

\*) § 10 Abs. 2 Satz 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) § 10 Abs. 6 Unterabs. 2 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

(9) \*) Der Arbeitgeber kann mit dem Beschäftigten auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der zuständige Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen. Für Langzeitkonten gelten im Rahmen einer abzuschließenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Regelungen der Absätze 1 bis 3, Absatz 4 Unterabsatz 1, Abs. 5, Abs. 6 Sätze 2 und 3 sowie die Absätze 7 und 8 entsprechend.

§ 11 gestrichen \*\*)

## § 12 Teilzeitbeschäftigung

(1) \*\*\*) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristeten. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) \*\*\*\*) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Daneben findet das TzBfG Anwendung.

(3) Ist mit früher Vollzeitbeschäftigten auf eigenen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen diese Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## § 13 Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

\*) § 10 Abs. 9 Satz 1 und 3 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) gestrichen durch den 7. ÄTV vom 27. September 2012 – Inkrafttreten: 1. Januar 2013

\*\*\*) § 12 Abs. 1 Unterabs. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*\*\*) § 12 Abs. 2 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Beschäftigten, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit der Beschäftigten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## § 14 Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 9 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem Beschäftigte von der Arbeit freigestellt waren, die Stunden mitzuzählen, die Beschäftigte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätten. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird die Vergütung (§ 19) fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 24 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

## § 15 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Sind Beschäftigte aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass sie das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst haben oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte/Beamtinnen und dienstordnungsmäßige Angestellte, jedoch nicht für Ehrenbeamte/Ehrenbeamtinnen und für Beamte/Beamtinnen und dienstordnungsmäßige Angestellte, die nur nebenbei beschäftigt wurden.

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten können auf Antrag der Beschäftigten als Beschäftigungszeiten angerechnet werden. Der Antrag auf Anerkennung ist innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung zu stellen.

Die Beschäftigten haben die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Antragstellung nachzuweisen.

(5) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 bereits festgestellte Beschäftigungszeiten bleiben unverändert gültig.

## § 16 Eingruppierung

(1) \*) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a, 1 b und 1c). Beschäftigte erhalten Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der sie eingruppiert sind.

---

\*) § 16 Abs. 1 i.d.F. des 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020

(2) Beschäftigte sind in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinn des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des/der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe der Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## § 17 Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihnen übertragene Tätigkeit (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 6), und haben sie die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, sind sie mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 Abs. 1 sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 18 Abs. 1 sinngemäß.

## § 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 6), und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der übertragenen Tätigkeit begonnen haben, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird Beschäftigten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht (§ 16 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 6), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhalten sie nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) \*) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die den Beschäftigten zustehen würde, wenn sie in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wären, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der sie eingruppiert sind.

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) die Grundvergütung,
- b) der Sozialzuschlag,
- c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 24 Abs. 5 und 8 und nach dem Tarifvertrag zur Zahlung von leistungs- und erfolgsorientierten Zulagen an Beschäftigte der Mitglieder der TGAOK vom 13. Oktober 1995.

(4) Beschäftigte, die nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage haben, erhalten sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## § 19 Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung der Beschäftigten besteht aus der Grundvergütung und dem Sozialzuschlag gemäß § 21.

(2) Die Beträge der Grundvergütung und der Sozialzuschläge werden in gesonderten Tarifverträgen vereinbart.

---

\*) § 18 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst c) i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

## § 20 Grundvergütung

(1) \*) Beschäftigte erhalten monatlich eine Grundvergütung. Die Höhe bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe, in der sie nach Anlage 1 a und/oder Anlage 1 c oder Anlage 1 b eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Erfahrungsstufe.

(2) \*\*) Bei Beschäftigten, die unter die Anlage 1 a oder 1 c BAT/AOK-Neu fallen, umfassen die Vergütungsgruppen 1 bis 16 jeweils sieben Erfahrungsstufen. Bei Beschäftigten, die unter die Anlage 1 b BAT/AOK-Neu fallen, umfassen die Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. XIII jeweils sechs Erfahrungsstufen.

(3) \*\*\*) Bei Einstellung werden die Beschäftigten grundsätzlich der Erfahrungsstufe 1 ihrer Vergütungsgruppe zugeordnet. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Zuordnung zu einer höheren Erfahrungsstufe, sofern vorhandene Erfahrungen anrechenbar sind. Insbesondere werden folgende Zeiten angerechnet:

- a) Beschäftigungszeiten in der Sozialversicherung bei Beschäftigten, die unter die Anlage 1 a BAT/AOK-Neu fallen,  
oder  
Beschäftigungszeiten im Pflegedienst, in Krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen, bei Beschäftigten, die unter die Anlage 1 b BAT/AOK-Neu fallen,  
oder  
Beschäftigungszeiten in der Informationstechnik bei Beschäftigten, die unter die Anlage 1 c BAT/AOK-Neu fallen,
  - b) andere Berufserfahrungen,
  - c) Zeiten einer abgeschlossenen Hochschulbildung bis zu höchstens 5 Jahren,
- soweit sie jeweils für die Tätigkeit in der AOK dienlich sind.

Werden Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK wieder bei einem Mitglied der TGAOK eingestellt, sind sie in die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Erfahrungsstufe unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Verweilzeit einzustufen.

(4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Erfahrungsstufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb einer Erfahrungsstufe derselben Vergütungsgruppe (Verweilzeit):

- a) Erfahrungsstufe 2 nach 4 Jahren in der Erfahrungsstufe 1
- b) Erfahrungsstufe 3 nach 4 Jahren in der Erfahrungsstufe 2
- c) Erfahrungsstufe 4 nach 4 Jahren in der Erfahrungsstufe 3
- d) Erfahrungsstufe 5 nach 2 Jahren in der Erfahrungsstufe 4

\*) § 20 Abs. 1 i.d.F. des 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020

\*\*) § 20 Abs. 2 i.d.F. des 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020

\*\*\*) § 20 Abs. 3 Buchstabe a i.d.F. des 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020



- e) Erfahrungsstufe 6 nach 2 Jahren in der Erfahrungsstufe 5
- f) Erfahrungsstufe 7 nach 2 Jahren in der Erfahrungsstufe 6

Satz 1 Buchst. f gilt nicht für Beschäftigte, die unter die Anlage 1 b BAT/AOK-Neu fallen.

Die Beschäftigten erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Erfahrungsstufe erreicht wird, die Grundvergütung nach der neuen Erfahrungsstufe.

(5) Bei Beschäftigten, die sich überdurchschnittlich schnell Erfahrung aneignen, kann

- a) abweichend von Abs. 4 die erforderliche Zeit für das Erreichen der jeweils nächsten Erfahrungsstufe verkürzt werden oder
- b) anstelle einer Verkürzung nach Buchst. a in Einzelfällen abweichend von der nach Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz ermittelten tarifvertraglichen Grundvergütung der Zahlbetrag der nächsthöheren Erfahrungsstufe vorweg gewährt werden, wobei die Zeitpunkte des Erreichens der jeweils nächsten Erfahrungsstufe nach Abs. 4 hiervon unberührt bleiben. Der Zahlbetrag muss für mindestens zwölf Monate gewährt werden.

(6) \*) Einzelheiten und das Verfahren nach Abs. 3 Satz 2 sowie Abs. 5 können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

(7) \*\*) Zeiten der Unterbrechung der Verweilzeit bis zu einer Dauer von 12 zusammenhängenden Monaten sind unschädlich und führen nicht zu einer Verlängerung der Verweilzeit. Zeiten der Unterbrechung, die diesen 12-Monats-Zeitraum überschreiten, verlängern die Verweilzeit lediglich um den die 12 Monate überschreitenden Zeitraum.

Eine Unterbrechung der Verweilzeit liegt in den Monaten vor, in denen Beschäftigte keinen Anspruch auf laufende Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge nach § 26 Abs. 2 und 6 sowie § 51 Abs. 2) hatten.

Weitere Unterbrechungen der Verweilzeit bis zur Dauer von 12 zusammenhängenden Monaten sind nur dann unschädlich, wenn nach der letzten unschädlichen Unterbrechung ein Zeitraum der Arbeitsaufnahme von mindestens einem Monat liegt.

Zeiten der Beurlaubung gem. § 39 Abs. 3 Satz 2 werden auch über 12 Monate hinaus angerechnet.

Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes sowie eines Bundesfreiwilligendienstes, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden auch über 12 Monate hinaus bis zu deren gesetzlich vorgesehener Höchstdauer angerechnet.

Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(8) Bei Eingruppierung in eine niedrigere oder höhere Vergütungsgruppe sind die Beschäftigten der in der bisherigen Vergütungsgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die in der bisherigen Vergütungsgruppe zurückgelegte Verweilzeit wird in der neuen Vergütungsgruppe angerechnet.

---

\*) § 20 Abs. 6 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) § 20 Abs. 7 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

## § 21 Sozialzuschlag

(1) \*) Den Verheiratetenzuschlag erhalten

1. verheiratete und in Eingetragener Lebenspartnerschaft lebende Beschäftigte,
2. verwitwete Beschäftigte und Beschäftigte, deren Lebenspartner / Lebenspartnerin aus einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft verstorben ist,
3. geschiedene Beschäftigte und Beschäftigte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. Beschäftigte, deren Eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Eingetragenen Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind,
5. andere Beschäftigte, die ein Kind nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, sowie andere Beschäftigte, die eine Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, weil sie aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.

Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn Beschäftigte es auf ihre Kosten anderweitig untergebracht haben, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihnen aufgehoben werden soll.

Beanspruchen mehrere Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung den Verheiratetenzuschlag oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Betrag des für den/die Beschäftigten maßgebenden Sozialzuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt. Dies gilt entsprechend, wenn bei dauernd getrennt lebenden Eltern ein Kind in die Wohnungen beider Elternteile aufgenommen worden ist.

(2) Den Kinderzuschlag erhalten Beschäftigte, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Dieser Kinderzuschlag richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(3) \*\*) Stehen Ehegatten oder Lebenspartner/innen in Eingetragener Lebenspartnerschaft von Beschäftigten als Angestellte, Beamte, Richter oder Soldaten im öffentlichen Dienst oder sind sie aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihnen ebenfalls der Verheiratetenzuschlag, ein Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen nach dem BAT, dem BAT-O oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts, ein Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen nach dem BBesG oder nach landesrechtlichen Besoldungsregelungen o-

\*) § 21 Abs. 1 Nr. 5 i. d. F. des 9. ÄTV vom 21. Dezember 2016 – Inkrafttreten: 1. Januar 2017

\*\*) § 21 Abs. 3 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

der eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Betrages des Verheiratetenzuschlages zu, erhalten diese Beschäftigten den Betrag des Verheiratetenzuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die die Ehegattin/Lebenspartnerin Mutterschaftsgeld bezieht. § 23 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten/Lebenspartner bzw. Lebenspartnerinnen vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten / Lebenspartner bzw. Lebenspartnerinnen in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. Erreichen beide Ehegatten / Lebenspartner bzw. Lebenspartnerinnen zusammen die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nicht, findet dagegen § 23 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 auf den Betrag des Verheiratetenzuschlages Anwendung, ohne dass zuvor eine Halbierung nach Satz 1 erfolgt.

(4) \*) Stünde neben dem/der Beschäftigten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, ein Kinderzuschlag zu, wird der auf das Kind entfallende Betrag Beschäftigten gewährt, wenn und soweit ihnen das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKG vorrangig zu gewähren wäre. Einem Kinderzuschlag stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Betrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 23 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Betrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten i. S. des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.

(5) \*\*) Öffentlicher Dienst i. S. der Absätze 1, 3 und 4 ist die Tätigkeit bei einem Mitglied der TGAOK oder die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, treffen die Vorstände der Mitglieder der TGAOK.

(6) Die Sozialzuschläge werden vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für sie maßgebende Ereignis fällt. Sie werden nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben.

*Protokollnotiz:*

---

\*) § 21 Abs. 4 Satz 4 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) § 21 Abs. 5 Satz 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

Kinder, für die Beschäftigte aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGK Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGK oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

## § 22 Wechselschicht- und Schichtzulage

(1) Beschäftigte, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 9 Abs. 10 Unterabs. 3 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhalten monatlich eine Wechselschichtzulage von 103 € monatlich.

(2) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (§ 9 Abs. 10 Unterabs. 4) zu leisten haben, erhalten eine Schichtzulage, wenn

a) sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden,

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatzes 1 Buchst. a            62 €

b) Unterabsatzes 1 Buchst. b

aa) Doppelbuchst. aa            47 €

bb) Doppelbuchst. bb            36 €

monatlich.

*Protokollnotiz zu Absatz. 2 Satz 1 Buchst. b:*

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

(3) \*) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner/Pförtnerinnen, Wächter/Wächterinnen,

\*) § 22 Abs. 3 Buchst a) i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

- b) Beschäftigte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

### § 23 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte erhalten von der Vergütung (§ 19), die für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Für Arbeitsverhältnisse Nichtvollbeschäftigter, die vor dem 01.01.2004 geschlossen wurden und entgegen § 9 Abs. 1 Satz 2 im Arbeitsvertrag bisher keine nach Bruchteilen definierte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorsehen, ist bis zum 31.12.2003 ein Bruchteilsverhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinn von § 9 Abs. 1 Satz 1 zu bestimmen. Dieses Bruchteilsverhältnis bildet vorrangig die Grundlage aller Rechte und Pflichten. Soweit durch eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 i. V. m. der Bruchteilsfestlegung eine sozialversicherungs-, steuer- oder sonstige rechtlich relevante Grenze unterschritten wird, ist über den neuen Bruchteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Einvernehmen herzustellen.

Arbeitsstunden, die Beschäftigte darüber hinaus leisten, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhalten Beschäftigte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden Beschäftigten; § 14 Abs. 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden Vollzeitbeschäftigten durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden Vollzeitbeschäftigten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(3) Soweit die Tarifvertragsparteien bei der Vereinbarung der §§ 9 Abs. 1 Satz 2, 23 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 Bestimmungen getroffen haben, die entgegen ihrem gemeinsamen Willen wirtschaftliche Nachteile oder andere unbeabsichtigte Folgen mit sich bringen, werden sie unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des betroffenen Tarifvertrags mit dem Ziel aufnehmen, zu einer Lösung zu kommen.

### § 24 Zulagen, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) \*) Beschäftigte erhalten neben ihrer Vergütung (§ 19) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen |           |
| 1 bis 6, Kr. I bis Kr. VI                   | 25 v. H.  |
| 7, Kr. VII und Kr. VIII                     | 20 v. H.  |
| 8 bis 16, Kr. IX bis Kr. XIII               | 15 v. H., |
| b) für Arbeit an Sonntagen                  | 25 v. H., |

\*) § 24 Abs. 1 i. d. F. des 10. ÄTV vom 22. Februar 2018 – Inkrafttreten: 1. Juli 2018

- c) für Arbeit an
- aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
    - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
    - bei Freizeitausgleich 35 v. H.,
  - bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
    - ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,
    - bei Freizeitausgleich 50 v. H.,
- d) soweit nach § 9 Abs. 6 Unterabs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
- aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
  - bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.
- e) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr 20 v. H.

der Stundenvergütung.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>\*)</sup> Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f fallen nur dann an, wenn es sich um auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Nachtarbeit oder Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr handelt. Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungstarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

(5) Beschäftigte erhalten für die Zeit, für die ihnen Vergütung (§ 9) zusteht, eine Zulage, wenn dem entsprechenden dienstordnungsmäßigen Angestellten seines Arbeitgebers im

<sup>\*)</sup> § 24 Abs. 2 Unterabs. 2 i. d. F. des 10. ÄTV vom 22. Februar 2018 – Inkrafttreten: 1. Juli 2018

Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist.

(6) Beschäftigte der Vergütungsgruppen 7 bis 11, mit Ausnahme der Beschäftigten der Vergütungsgruppe 11 mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen eine Programmiererzulage von monatlich 23,01 €.

Die Programmiererzulage wird gewährt, wenn Beschäftigten eine Programmiererzulage zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 erhalten und solange die derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Neue Ansprüche können nicht entstehen.

Die Programmiererzulage wird nur für die Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen.

Die Programmiererzulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(7) Sonstige Zulagen werden unter den gleichen Voraussetzungen, in gleicher Höhe und in gleichem Umfang gewährt, wie sie die entsprechenden vergleichbaren DO-Angestellten des Arbeitgebers nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften erhalten. Ausgenommen sind Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

Sofern der Arbeitgeber entsprechend vergleichbare DO-Angestellte nicht beschäftigt, erhalten die Beschäftigten Zulagen unter den gleichen Voraussetzungen, in gleicher Höhe und in gleichem Umfang, wie sie vergleichbare DO-Angestellte im Falle einer Beschäftigung erhalten würden.

Sonstige Zulagen werden gewährt, wenn Beschäftigten eine sonstige Zulagen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 erhalten und solange die derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Neue Ansprüche können nicht entstehen.

Sonstige Zulagen werden nur für die Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen.

Sonstige Zulagen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, soweit die an die entsprechenden DO-Angestellten zu gewährenden Zulagen nicht ruhegehaltfähig sind.

(8) Zulagen für

- a) Tätigkeit mit Mehraufwendungen, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind und die dem entsprechenden dienstordnungsmäßigen Angestellten des Arbeitgebers unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen zu gewähren sind,
- b) regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfang besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten und wenn hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist,

die Beschäftigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 erhalten, werden für die Zeit, für die ihnen Vergütung (§ 9) zusteht, weiter gewährt, solange die derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Neue Ansprüche können nicht entstehen.

## § 25 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) \*) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von den jeweiligen Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass Beschäftigte am Zahltag über sie verfügen können. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren tragen die Beschäftigten.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 25 Abs. 2 bzw. des § 51 Abs. 3 Unterabs. 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 35 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 25 Abs. 2 bzw. des § 51 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 19) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 25 Abs. 2 bzw. des § 51 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 19) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 25 Abs. 2 bzw. des § 51 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 46 Abs. 2 Unterabs. 4 Satz 2
- c) der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nehmen Beschäftigte die Arbeit wieder auf, werden sie bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie neu eingestellte Beschäftigte behandelt.

---

\*) § 25 Abs. 1 Unterabs. 5 Buchst c) i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016



(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 19) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 19) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 19) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Den Beschäftigten sind Abrechnungen auszuhändigen, in denen die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden.

(6) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

*Protokollnotiz:*

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 35 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

## § 26 Krankenbezüge

(1) \*) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

*Protokollnotiz zu Absatz 1:*

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Die Beschäftigten erhalten bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihnen zustehen würde, wenn sie Erholungsurlaub hätten.

Werden Beschäftigte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, haben sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig waren oder

---

\*) § 26 Abs. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigen, der Beschäftigte zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraums erhalten Beschäftigte für den Zeitraum, für den ihnen Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Dies gilt nicht,

- a) wenn Beschäftigte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten,

- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,

- c) für den Zeitraum, für den die Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

von mehr als einem Jahr  
von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 13. Woche,  
längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollenden Beschäftigte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn sie die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) \*) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr  
von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 13 Wochen,  
längstens für die Dauer von 26 Wochen,

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleiden Beschäftigte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach

\*) § 26 Abs. 5 Unterabs. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) \*) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Abs. 5 bleibt bei der Anwendung von Satz 1 unberücksichtigt.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

Haben Beschäftigte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und werden sie vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für Beschäftigte günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX) aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche von Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, Beschäftigte haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) \*\*) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 35 Abs. 2). Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 haben auch Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die Beschäftigten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

---

\*) § 26 Abs. 6 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) § 26 Abs. 8 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

## § 27 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(2) In den Fällen des § 26 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 51 Abs. 1 Unterabs. 2 sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme (durch Bescheinigung einen Sozialleistungsträgers oder eine ärztliche Bescheinigung) unverzüglich mitzuteilen und eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

## § 28 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Können Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser den Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Beschäftigte haben dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil von Beschäftigten geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindern, es sei denn, dass Beschäftigte die Verletzung dieser ihnen obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten haben.

## § 29 Jubiläumszuwendungen

(1) \*) Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 15) eine Jubiläumszuwendung:

25 Jahre	307 €,
40 Jahre	410 €,
50 Jahre	512 €.

(2) Anzurechnen sind auch die Zeiten einer beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

- a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) bei einem Mitglied der TGAOK.

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag der Beschäftigten.

Volksdeutschen, Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn Beschäftigte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst haben oder wenn es aus einem von ihnen verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn Beschäftigte im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übertreten sind oder sie das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst haben oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte/Beamtinnen und dienstordnungsmäßige Angestellte.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

---

\*) *Fußnote zu § 29 Abs. 1*

Eine Jubiläumszuwendung ist denjenigen Beschäftigten ab dem 25.04.2007 (BAG-Urteil zur Anerkennung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung, Az: 6 AZR 746/06) rückwirkend zu gewähren, die zu diesem Zeitpunkt die erforderliche Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung von Zeiten der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV zurückgelegt haben.

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschl. Baueinheiten) sowie Zeiten in den kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprechen, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.
- (6) Für die Jubiläumszuwendung werden auch Zeiten einer Tätigkeit berücksichtigt
- a) in Einrichtungen, die nach Artikel 13 des Einigungsvertrages überführt wurden,
- b) bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der neue Arbeitgeber deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ganz oder überwiegend übernommen hat, weil der frühere Arbeitgeber infolge des Beitritts der DDR weggefallen ist, ohne dass eine Überführung nach Artikel 13 des Einigungsvertrages erfolgt ist und
- c) bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben i. S. des Buchstaben b, die nicht unter die vorstehenden Buchstaben a und b fallen, und bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post.
- (7) Auf Antrag sind auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, anzurechnen, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach Abs. 3 liegen.
- (8) Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.
- (9) Erreichen Beschäftigte ein Jubiläum im Sinne des Abs. 1 während der Zeit des Sonderurlaubs nach § 39 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 39 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, so wird ihnen bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung gewährt.
- (10) Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod von Beschäftigten, so wird die Jubiläumszuwendung den nach § 31 Abs. 1 Sterbegeldberechtigten gewährt. § 31 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (11) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 bereits angerechnete bzw. berücksichtigte Zeiten für eine Jubiläumszuwendung bleiben unverändert gültig.

### § 30 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen i. S. des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

Nichtvollbeschäftigte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit steht.

### § 31 Sterbegeld

(1) Beim Tode von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten oder Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

(2) Sind Anspruchsberechtigte i. S. des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Arbeitnehmers mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die verstorbenen Beschäftigten ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen sind,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate die Vergütung der/des Verstorbenen gezahlt.

(4) Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

### § 32 Reisekosten- und Umzugskostenvergütung/Trennungsgeldentschädigung

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die entsprechenden landesrechtlichen oder bundesrechtlichen Regelungen Anwendung.

(2) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen Reisekosten leisten, entfällt der Anspruch nach Abs. 1.

### § 33 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Beschäftigte, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem sie nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten haben, eine Dienstreise ausführen, erhalten für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 24 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die dienstordnungsmäßigen Angestellten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

### § 33a Jobticket, betriebliches Fahrrad \*)

(1) Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten zusätzlich zu den ohnehin geschuldeten Bezügen Leistungen zur Förderung einer umweltgerechten Mobilität gewähren.

(2) Leistungen im Sinne des Absatzes 1 können insbesondere durch

a) die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads,

b) die Überlassung von Fahrberechtigungen für den öffentlichen Personennahverkehr oder

c) die Gewährung eines Zuschusses zu von Beschäftigten selbst erworbenen Fahrberechtigungen für den öffentlichen Personennahverkehr oder Personenfernverkehr erfolgen.

(3) Im Falle des Absatzes 2 Buchstabe c darf der Zuschuss die von Beschäftigten nachzuweisenden Aufwendungen für ihre Fahrberechtigungen nicht übersteigen.

### § 34 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Soweit allgemein oder für einzelne Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte bereits Regelungen einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne eigene Beteiligung bestehen, werden sie hiervon nicht berührt.

### § 35 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. § 11 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 19) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 25 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Vergütung nach § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 Satz 2 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs

---

\*) eingefügt durch 11. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 01. Januar 2020



liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 23) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

*Protokollnotizen zu Absatz 2 \*)*:

1. Zu den Zulagen im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 und des Unterabsatzes 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 32 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlags nach § 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 Satz 2, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die Beschäftigten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenzulagen (§ 26 bzw. § 51) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt.

Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
  - a) ein freier Tag nach § 52a,
  - b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 26 bzw. § 51 Krankenzulagen zu zahlen sind,
  - c) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Zuwendung für Arbeitnehmer zu bemessen ist.

---

\*) Protokollnotiz zu § 35 Abs. 2 Ziff. 4 Buchst. a) i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

(3) Urlaub, der den Beschäftigten bei einem Mitglied der TGAOK gewährt worden ist, wird bei einem Wechsel zu einem anderen Mitglied der TGAOK angerechnet. Nicht gewährter Urlaub wird übertragen.

(4) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch von Beschäftigten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit sind.

Erkranken Beschäftigte während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen Beschäftigte arbeitsunfähig waren, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 27 Abs. 1 gilt entsprechend. Beschäftigte haben sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 26 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 51 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangen.

(5) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(6) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## § 36 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) \*) Der Erholungsurlaub von Beschäftigten, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt 30 Arbeitstage.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 39 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 46 Abs. 2 Unterabs. 4 Satz 2 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 39 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

---

\*) § 36 Abs. 1 i. d. F. des 7. ÄTV vom 27. September 2012 – Inkrafttreten: 1. Januar 2013

(3) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch im Kalenderjahr um 1/260 je zusätzlichen oder entfallenden Arbeitstag. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

(4) \*) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheiden Beschäftigte wegen teilweiser Erwerbsminderung oder voller Erwerbsminderung (§ 46 Abs. 2 bis 4) oder durch Erreichen des jeweiligen gesetzlichen Renteneintrittsalters für die Regelaltersrente (§ 46 Abs. 1 Buchst. a) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 2 zu vermindern ist.

Werden Auszubildende in unmittelbarem Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK, das unter den Manteltarifvertrag für die Auszubildenden der Mitglieder der TGAOK fällt, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK übernommen, gilt der Kalendermonat, in dessen Verlauf die Übernahme erfolgt, bei der Anwendung des § 36 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 BAT/AOK-Neu als voller Beschäftigungsmonat.

(5) \*\*) Vor Anwendung der Absätze 2 und 4 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.

### § 37 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 9 Abs. 10 Unterabs. 3) zu leisten haben, sowie Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (§ 9 Abs. 10 Unterabs. 4) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtbeschäftigte sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche an mindestens	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

\*) § 36 Abs. 4 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) § 36 Abs. 5 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

*Protokollnotiz zu Absatz 2:*

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Beschäftigte, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 36 Abs. 3 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Beschäftigte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die

Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

### § 38 Zusatzurlaub

Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die dienstordnungsmäßigen Angestellten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 37 geregelten Art.

### § 39 Sonderurlaub

(1) Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 15. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

### § 40 Urlaubsabgeltung

(1) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Die Abgeltung kann auch vereinbart werden, wenn auf Wunsch des Beschäftigten ein Auflösungsvertrag geschlossen wird

Ist Beschäftigten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder haben Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 36 Abs. 4 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die den Beschäftigten zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Kalendermonats, in dem sie ausgeschieden sind, Erholungsurlaub gehabt hätten. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

*Protokollnotiz:*

Die Abgeltung unterbleibt, wenn Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertreten und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

## § 41 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nach § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |  |   |
|--|---|
| a) Geburt des Kindes   | 1 Arbeitstag                            |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten,<br>der Lebenspartnerin/des Lebenspartners<br>im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,<br>eines Kindes oder Elternteils   | 2 Arbeitstage                           |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund<br>an einen anderen Ort   | 1 Arbeitstag                            |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum  | 1 Arbeitstag                            |
| e) Schwere Erkrankung  |   |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,   | 1 Arbeitstag<br>im Kalenderjahr         |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,<br>wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V<br>besteht oder bestanden hat,  | bis zu 4 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die<br>Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht<br>vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer<br>Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu 4 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr |
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- |  |  |
|--|--|
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten,<br>wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche<br>nachgewiesene<br>Abwesenheitszeit<br>einschließlich<br>erforderlicher<br>Wegezeiten |
|--|--|

(2) Die Beschäftigten werden bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht und soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend gemacht werden können, haben die Beschäftigten den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Vorstände auf Kreis-, Bezirks-, Landes-, Landesbezirks- und Bundesebene bzw. entsprechender Gremien vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

<sup>\*)</sup> Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der AOK e.V. (TGAOK) einschließlich der vor- bzw. nachbereitenden Sitzungen wird den Mitgliedern der gewerkschaftlichen Tarifkommission in Abstimmung mit der TGAOK auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

(4) 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 der Vergütung (§ 19) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

*Protokollnotiz:*

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen gemäß § 35 Abs. 2 Unterabsatz 2.

## § 42 Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 19) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage fortgezahlt.

*Protokollnotiz:*

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen gemäß § 35 Abs. 2 Unterabs. 2.

## § 43 Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 15) bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatsschluss,

---

<sup>\*)</sup> § 41 Abs. 3 Unterabs. 1 i. d. F. des 10. ÄTV vom 22. Februar 2018 – Inkrafttreten: 1. Januar 2018

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
von mindestens	12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 15) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, sind Beschäftigte unkündbar.

(4) Der Arbeitgeber und Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(5) Die Kündigung nach Abs. 4 kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(6) Kündigungen bedürfen der Schriftform und müssen begründet werden.

## § 44 Unkündbare Beschäftigte

(1) Den unkündbaren Beschäftigten (§ 43 Abs. 3) kann aus in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung von Beschäftigten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn Beschäftigte dauernd außerstande sind, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie eingestellt sind und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihnen andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale ihrer bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, oder



- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 15) von 20 Jahren beruht und Beschäftigte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet haben.

Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnen Beschäftigte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihnen angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 46 Abs. 1 Buchst. b).

## § 45 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Sind Beschäftigte infolge eines Unfalls, den sie nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten haben, in ihrer bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und werden sie deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhalten sie eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung und der Grundvergütung, die sie in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen haben. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

## § 46 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das für sie maßgebliche jeweilige gesetzliche Renteneintrittsalter für die Regelaltersrente erreichen,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>\*)</sup> <sup>\*\*)</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert sind, frühestens jedoch zwei Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Beendigung aufgrund der Erwerbsminderung. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.

<sup>\*)</sup> § 46 Abs. 2 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

<sup>\*\*) Fußnote zu § 46 Abs. 2 und 3</sup>

Bei der Übersendung der schriftlichen Unterrichtung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Beendigung durch die Post ist zur Ermittlung des Zugangszeitpunktes § 270 Satz 2 ZPO entsprechend anzuwenden (BAG-Urteil vom 15.03.2006, Az. 7 AZR 332/05).  
§ 46 Abs. 3 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. Das Arbeitsverhältnis beginnt mit Ablauf des Monats zu ruhen, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, beginnt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages zu ruhen.

Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Beschäftigten den Rentenanspruch bis zum Ablauf der Widerspruchsfrist nach § 84 SGG zurücknehmen.

(3) \*\*) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihren bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. Die Frist für die Beantragung einer Weiterbeschäftigung beginnt in den Fällen des Abs. 2 Unterabs. 1 bis 3 mit Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Beendigung aufgrund der Erwerbsminderung, in den Fällen des Abs. 2 Unterabs. 4 mit Zugang des Rentenbescheids.

(4) Verzögern Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder beziehen sie Altersrente nach § 36 i. V. m. § 236 oder § 37 i. V. m. § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines nach § 5 Abs. 1 bestimmten Arztes.

Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

## § 47 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) Die Zeugnisse gemäß den Abs. 1 und 2 sind unverzüglich auszustellen.

## § 48 Übergangsgeld

(1) Beschäftigte, die wegen

a) ihrer Schwangerschaft

b) ihrer Niederkunft in den letzten drei Monaten

c) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

- d) einer Körperbeschädigung, die sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig machen,
- d) einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 46 Abs. 1 Buchst. b) geschlossen haben und am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr gestanden haben, erhalten beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nach der den Beschäftigten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 19) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die ihnen bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(3) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorrangegangenen Zeiten, die nach § 15 als Beschäftigungszeit angerechnet sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung.

(4) Das Übergangsgeld wird in einer Summe am Fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats gezahlt.

## § 49 Schutz- und Dienstkleidung

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

(2) Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung von Beschäftigten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

## § 50 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## § 51 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für Beschäftigte, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK in den alten Bundesländern gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und dem Geltungsbereich des BAT/AOK unterfielen, gilt anstelle des § 26 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) \*) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### *Protokollnotiz zu Absatz 1:*

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit \*\*) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der	9. Woche,
drei Jahren bis zum Ende der	12. Woche,
fünf Jahren bis zum Ende der	15. Woche,
acht Jahren bis zum Ende der	18. Woche,
zehn Jahren bis zum Ende der	26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit\*\*) bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 Satz 2 angerechnet.

Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt,

- a) wenn Beschäftigte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG haben.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

\*) § 51 Abs. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) Fußnote zu § 51 Abs. 2

Es gilt die nach dem Bundesangestelltentarifvertrag/AOK vom 25. August 1961 in der Fassung des 76. Änderungstarifvertrages vom 15. Mai 2003 geregelte und festgestellte Dienstzeit.

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an Beschäftigte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche dieser Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, Beschäftigte haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behalten Beschäftigte abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigen, der Beschäftigte zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die Beschäftigten zustehen würde, wenn sie Erholungsurlaub hätten.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 erhalten Beschäftigte abweichend von Unterabsatz 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 3, 8 und 9; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für die Dauer von sechs Wochen (Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1) bleibt unberührt.

(4) Vollenden Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit\*), werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn diese Beschäftigten die längere Dienstzeit\*) bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

(5) Haben Beschäftigte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt.

Haben Beschäftigte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und werden sie vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für Beschäftigte günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

---

\*) Fußnote zu § 51 Abs. 4

Es gilt die nach dem Bundesangestelltentarifvertrag/AOK vom 25. August 1961 in der Fassung des 76. Änderungstarifvertrages vom 15. Mai 2003 geregelte und festgestellte Dienstzeit.

*Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1:*

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den Beschäftigte nach Arbeitsaufnahme angetreten haben, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

(6) Beschäftigte können die Anwendung des § 26 beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

## § 52 Übergangsregelungen für bisher dem MTO II unterfallende Beschäftigte

(1) Abweichend von diesem Tarifvertrag findet für Beschäftigte, für die bis zum 31. Dezember 2003 der MTO II galt, folgende Regelung Anwendung:

Soweit bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bereits eine bestandskräftig festgestellte Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 25 %, aber weniger als 50 % vorlag, erhalten diese Beschäftigten 3 Tage Zusatzurlaub pro Jahr, solange diese persönliche Anspruchsvoraussetzung vorliegt.

(2) Zum einmaligen Ausgleich der bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages veränderten Höhe der Sonntagszuschläge gelten folgende Regelungen:

- a) Zu ermitteln ist der Brutto-Betrag, den Beschäftigte in den letzten 24 Monaten vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages insgesamt als Sonntagszuschläge erhalten haben.
- b) Dieser Betrag ist dem gegenüberzustellen, der nach Maßgabe der durch das In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages geltenden Vergütungsregelungen bei gleichem Umfang geleisteter Sonntagsarbeit erwachsen wäre.
- c) Ist der Betrag aus Buchstabe a höher als der aus Buchstabe b, wird die sich daraus ergebende Differenz gezahlt.

(3) Die SR 2d ist nicht auf Hausmeister anzuwenden, für die bis zum 31. Dezember 2003 der MTO II galt.

(4) Soweit die Tarifvertragsparteien bei der Vereinbarung dieser Übergangsregelungen Bestimmungen getroffen haben, die entgegen ihrem gemeinsamen Willen unbeabsichtigte Folgen mit sich bringen, werden sie unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung der fraglichen Regelungen mit dem Ziel aufnehmen, zu einer Lösung zu kommen.

## § 52a Übergangsregelung zur Arbeitsverkürzung durch freie Tage \*)

Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2012 in einem dem Geltungsbereich des BAT/AOK-Neu unterfallenden Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK gestanden haben, das am 01. Januar 2013 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, und im Kalenderjahr 2012 einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage nach Maßgabe des § 11 in der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung erworben haben, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses sowie für die Dauer nachfolgender Arbeitsverhältnisse, die jeweils in unmittelbarem Anschluss bei einem anderen Mitglied der TGAOK begründet werden, Folgendes:

---

\*) eingefügt durch den 7. ÄTV vom 27. September 2012 – Inkrafttreten: 1. Januar 2013

(1) \*) Beschäftigte werden in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Werden Beschäftigte an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb des-selben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(4) Werden Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK wieder in einem Arbeitsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK eingestellt, kann der Anspruch nach Absatz 1 beim neuen Arbeitgeber erstmals in Anspruch genommen werden, wenn das neue Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat.

Sind Beschäftigte in einem anderen Rechtsverhältnis bei einem Mitglied der TGAOK nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.

## § 52b Übergangsregelung zum Sozialzuschlag \*\*\*)

Beschäftigte, die ein nicht kindergeldberechtigtes Kind oder eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind, und hierfür den Verheiratetenzuschlag nach § 21 Absatz 1 Nummer 5 in der bis zum 31. März 2016 geltenden Fassung erhalten haben, wird der Verheiratetenzuschlag weitergewährt, solange die Tatbestandsvoraussetzungen des § 21 Absatz 1 Nummer 5 in der bis zum 31. März 2016 geltenden Fassung \*\*) vorliegen,

\*) § 52a Abs. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

\*\*) eingefügt durch den 9. ÄTV vom 21. Dezember 2016 – Inkrafttreten: 1. Januar 2017

\*\*\*) § 21 Absatz 1 Nummer 5 in der bis zum 31. März 2016 geltenden Fassung lautete:

### *„§ 21 Sozialzuschlag*

*(1) Den Verheiratetenzuschlag erhalten*

*(...)*

*5. andere Beschäftigte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.*

*Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des Kinderzuschlages, das Sechsfache des Verheiratetenzuschlages der Vergütungsgruppen 7 bis 16 übersteigen.*

längstens bis zum 31. Dezember 2019. Dies gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses sowie für die Dauer nachfolgender Arbeitsverhältnisse, die jeweils in unmittelbarem Anschluss bei einem anderen Mitglied der TGAOK begründet werden.

## § 53 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2011 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TGAOK (BAT/AOK-Neu) vom 07. August 2003 in der Fassung des 5. Änderungstarifvertrages vom 04. Dezember 2009.

Soweit in anderen Tarifverträgen auf diesen Tarifvertrag Bezug genommen wird, tritt dieser Tarifvertrag in der Fassung vom 03. Mai 2011 an deren Stelle.

Abweichend von Satz 1 tritt der § 20 Abs. 5 am 01. Januar 2011 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der §§ 16 bis 18 und der Sonderregelungen hierzu unbeschadet der Unterabsätze 2 und 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) \*) die §§ 9, 13 und 14 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Schluss eines Kalendermonats,
- b) der §10 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
- c) der § 24 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- d) der § 36 Absatz 1 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
- e) die Protokollerklärung Nr. 5 zu Nr. 1 SR 2y mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- f) die Anlage 1a mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,
- g) \*\*) die Anlage 1c mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,

---

*Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn Beschäftigte es auf ihre Kosten anderweitig untergebracht haben, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihnen aufgehoben werden soll.*

*Beanspruchen mehrere Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung den Verheiratetenzuschlag oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Betrag des für den/die Beschäftigten maßgebenden Sozialzuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.“*

\*) § 53 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a) i.d.F. des 7. ÄTV vom 27. September 2012 – Inkrafttreten: 1. Januar 2013

\*\*) eingefügt durch 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020



h) \*) der § 7 Abs. 3 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2021. Die Nachwirkung wird für die Dauer von 6 Monaten nach Beendigung dieser Regelung befristet.

Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 24 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Unabhängig von Unterabsatz 1 kann die Vergütungsordnung (Anlage 1b) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Die §§ 16 bis 18 und die Sonderregelungen hierzu können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

(3) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAT/AOK-Neu in der Fassung vom 03. Mai 2011 tritt der Tarifvertrag über Zulagen für Beschäftigte der Mitglieder der TGAOK vom 01. Dezember 2005 außer Kraft.

---

\*) eingefügt als Buchstabe g durch 11. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Januar 2020, zu Buchstabe h geändert durch 12. ÄTV vom 09. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Mai 2020