



# **Haustarifwerk**

**Die Autobahn GmbH des Bundes**

Zusammenstellung Tarifeinigungen

Lesefassung

(Dezember 2019)

## **Inhalt**

<b>Manteltarifvertrag für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (MTV Autobahn)</b> vom 30. September 2019	<b>3</b>
<b>Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (TV EGV Autobahn) vom 30. September 2019</b>	<b>39</b>
<b>Tarifvertrag zur Einführung des Tarifrechts für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ und zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in dieses Tarifrecht (EÜTV Autobahn) vom 30. September 2019</b>	<b>72</b>
<b>Tarifvertrag für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (KraftfahrerTV Autobahn) vom 30. September 2019</b>	<b>102</b>
<b>Tarifvertrag für Nachwuchskräfte der „Die Autobahn GmbH des Bundes“</b> (TV Nachwuchskräfte Autobahn) vom 30. September 2019	<b>110</b>
<b>Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019</b>	<b>130</b>
<b>Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019</b>	<b>136</b>

# Manteltarifvertrag für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (MTV Autobahn)

vom 30. September 2019

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

..... \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für
  - Gewerkschaft der Polizei
  - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
  - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abschnitt I Allgemeine Vorschriften</b>	<b>6</b>
§ 1 Geltungsbereich	6
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	6
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	6
§ 4 Versetzung	7
§ 5 Qualifizierung	7
<b>Abschnitt II Arbeitszeit</b>	<b>8</b>
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 7 Sonderformen der Arbeit	10
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	10
§ 9 [derzeit nicht belegt]	12
§ 10 Arbeitszeitkonto	12
§ 11 Teilzeitbeschäftigung	13
<b>Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen</b>	<b>14</b>
§ 12 Übertragung der Tätigkeit	14
§ 13 Eingruppierung	15
§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen	15
§ 15 Tabellenentgelt	16
§ 16 Stufen der Entgelttabelle	16
§ 17 Ergänzende Regeln zu den Stufen	17
§ 18 Dreizehntes Monatseinkommen	18
§ 19 Unternehmensbonus	19
§ 20 Erschwerniszuschläge, Wege- und Zehrgeld	20
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	21
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall	21
§ 23 Besondere Zahlungen	23
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	23
§ 25 Betriebliche Altersversorgung	24
<b>Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung</b>	<b>24</b>
§ 26 Erholungsurlaub	24
§ 27 Zusatzurlaub	25
§ 28 Sonderurlaub	26
§ 29 Arbeitsbefreiung	26
<b>Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>28</b>
§ 30 Befristete Arbeitsverträge	28
§ 31 [derzeit nicht belegt]	28
§ 32 [derzeit nicht belegt]	29
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	29

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	30
§ 35 Zeugnis	30
§ 36 Reisezeiten, Reisekosten	30
§ 37 Ausschlussfrist	31
<b>Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften</b>	<b>31</b>
§ 38 Anwendung weiterer Tarifverträge	31
§ 39 Schlussbestimmungen	32
§ 40 Inkrafttreten, Laufzeit	33
<b>Anhang zu § 39 Satz 3 Buchstabe a</b>	<b>34</b>
<b>Anlage A</b>	<b>37</b>

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

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

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

### **§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

#### **§ 4 Versetzung**

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

##### Protokollerklärung zu Satz 1:

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

#### **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Betriebsvereinbarungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind z.B.
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
  - a) die Beschäftigten durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
  - b) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, sowie für Beschäftigte in Autobahn-, Straßen- und Fernmeldemeistereien und Kfz-Werkstätten durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann



bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

Protokollerklärung zu § 6:

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

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) bzw. der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden bei Vollbeschäftigten bzw. über den entsprechenden Anteil hieran bei Teilzeitbeschäftigten oder über die jeweils vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus oder innerhalb des Schichtplans ohne Ausgleich im Schichtplanturnus über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bzw. über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten hinaus,angeordnet worden sind.

## **§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

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

in den Entgeltgruppen 3 bis 9b	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9c bis 16	15 v.H.,

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 3 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 3 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach

§ 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>10</sup>Wird nach tatsächlicher Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft durch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit die darauffolgende dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit verspätet angetreten und erreicht die Summe der während der vorangegangenen Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeit und der nach der Ruhezeit geleisteten Arbeitszeit nicht das Tagessoll dieses Arbeitstages, so gilt die Fehlzeit tarifvertraglich als geleistete Arbeitszeit; ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht hierfür nicht. <sup>11</sup>Nach einem Einsatz während der Rufbereitschaft und anschließender dienstplanmäßiger bzw. betriebsüblicher Arbeitszeit kann die Ruhezeit (§ 5 ArbZG) auf bis zu neun Stunden verkürzt werden (§ 7 Abs. 2 ArbZG), wenn der vorangegangene Einsatz in der Rufbereitschaft nicht länger als vier Stunden gedauert hat.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

**§ 9**  
**[derzeit nicht belegt]**

**§ 10**  
**Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

Für die Verringerung und die Verlängerung der Arbeitszeit finden die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) mit folgenden Maßgaben Anwendung:

1. Abweichend von §§ 8 Abs. 1 und 9a Abs. 1 TzBfG ist für das Verlangen der Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit nicht Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.
2. <sup>1</sup>Abweichend von §§ 8 Abs. 4 und 9a Abs. 2 TzBfG soll die von den Beschäftigten verlangte Verringerung der 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 betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>In diesen Fällen hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
3. §§ 8 Abs. 6 und 9a Abs. 5 TzBfG finden keine Anwendung.
4. Abweichend von § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG muss der Zeitraum für eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht mindestens ein Jahr betragen.
5. § 9a Abs. 4 erster Teilsatz TzBfG findet keine Anwendung.

## Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### § 12 Übertragung der Tätigkeit

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

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2:

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 4:

*<sup>1</sup>Mit der Konkretisierung ist kein Anspruch verbunden, auch andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe auszuüben. <sup>2</sup>Für deren evtl. Übertragung gelten erneut die in den*

Absätzen 1 bis 3 geregelten Grundsätze. <sup>3</sup>Bei befristeter Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit tritt die höhere Eingruppierung für die Dauer der Befristung ein.

### **§ 13 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (TV EGV Autobahn) sowie dem Tarifvertrag für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Kraftfahrer TV Autobahn). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nach § 12 auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Planung von Umbauten, Aufstellen und Prüfen von Ausschreibungsunterlagen, Erstellung von Sicherheits- und Brandschutzkonzepten, Fertigung einer Bauzeichnung, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
  2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 4 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist unbeschadet des § 14 im Arbeitsvertrag anzugeben.

### **§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen**

- (1) <sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 13 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 13 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren

Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine persönliche Zulage in Höhe des sich bei Höhergruppierung zu Beginn der Sechs-Monats-Frist ergebenden Unterschiedsbetrages.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
  2. Wird der/dem Beschäftigten vor Fristablauf eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt Satz 2 sinngemäß.
- (2) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte eine Tätigkeit ausüben, die ihr/ihm erkennbar weder dauerhaft noch befristet gemäß § 12 übertragen wird und liegen auch die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag, wenn die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entsprechen und sie/er die Tätigkeit zusammenhängend mindestens zehn Arbeitstage ausgeübt hat. <sup>2</sup>Die Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei Übertragung nach § 12 ergeben hätte.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

## **§ 15 Tabellenentgelt**

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

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

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



Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

## **§ 17**

### **Ergänzende Regeln zu den Stufen**

- (1) Will der Arbeitgeber eine höhere als die nach § 16 maßgebende Stufe (Garantiestufe) oder ein höheres als das dieser Stufe entsprechende Entgelt zusagen, gelten die folgenden Bestimmungen:
- a) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann bei Neueinstellungen Zeiten einer vorherigen, nicht schon als einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2) zu berücksichtigende berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>2</sup>Der Umfang der Anrechnung ist zu dokumentieren und wird der Berufserfahrung im Sinne von § 16 Abs. 2 gleichgesetzt.
  - b) Der Arbeitgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt einerseits und zur Bindung qualifizierter Fachkräfte im bestehenden Arbeitsverhältnis andererseits abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung eine höhere Einstufung oder ein höheres Entgelt zusagen.
  - c) Der Arbeitgeber kann ferner auch bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, bei einem überdurchschnittlichen Einsatz bzw. einer überdurchschnittlichen Qualifikation eine höhere Einstufung oder ein höheres Entgelt zusagen.

- (2) <sup>1</sup>In den Fällen von Absatz 1 Buchst. b und c hat der Arbeitgeber bei höherer Einstufung festzulegen, ob diese Stufe die Wirkung der tariflichen Garantiestufe hat. <sup>2</sup>Sagt er dies zu oder trifft er keine Entscheidung, so hat die höhere Einstufung die Wirkung einer Garantiestufe. <sup>3</sup>Im Falle von Absatz 1 Buchst. c gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage ausdrücklich gemacht hat.
- (3) <sup>1</sup>Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber nicht eine höhere Einstufung vornimmt, sondern einen Entgeltbetrag zusagt, der den Wert der Garantiestufe übersteigt. <sup>2</sup>In solchen Fällen bezieht sich die Wirkung als Garantiestufe auf die höchste Stufe, deren Tabellenwert durch den zugesagten Betrag noch überstiegen wird.
- (4) <sup>1</sup>Tritt nach Absatz 2 bzw. 3 die Wirkung einer Garantiestufe ein, so ist diese Stufe unbeschadet Absatz 6 Satz 4 für alle sonstigen Ansprüche und Entwicklungen im Rahmen des Tarifwerks maßgebend. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere bei späteren Höhergruppierungen und sonstigen, von der Stufe abhängigen tariflichen Ansprüchen. <sup>3</sup>Tritt die Wirkung als Garantiestufe nicht ein, so gilt der Erhöhungswert zur Garantiestufe als individuelle übertarifliche Zulage. <sup>4</sup>In diesem Fall bleibt hierfür die Garantiestufe unbeschadet der sich aus der Zusage ergebenden individuellen Ansprüche maßgebend.
- (5) Hat die/der Beschäftigte bereits die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Erhöhung, die den Differenzbetrag zwischen der fünften und sechsten Stufe nicht übersteigt, mangels ausdrücklicher gegenteiliger Bestimmung des Arbeitgebers als tarifliches Tabellenentgelt gilt.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 bis 5:

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

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

## § 18

### Dreizehntes Monatseinkommen

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. <sup>2</sup>Dieser Betrag wird grundsätzlich mit der Entgeltzahlung im November jeden Jahres in Höhe von 1/12 der gesamten, vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres (Bezugszeitraum) bezogenen Entgeltzahlungen (Referenzentgelt) gezahlt.
- (2) <sup>1</sup>Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Bezugszeitraums bestanden, wird der Bezugszeitraum entsprechend anteilig berechnet. <sup>2</sup>Dies gilt sowohl bei einem

Eintritt während des Bezugszeitraums als auch bei einem Ausscheiden vor dem 30. November des laufenden Jahres.

- (3) <sup>1</sup>Zeiträume der Tätigkeitsunterbrechung im Sinne der in § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3 aufgeführten Ereignisse führen nicht zur Kürzung. <sup>2</sup>Die für solche Zeiträume bezogenen Entgelte bzw. Entgeltersatzleistungen fließen in die Berechnung des Referenzentgelts ein.
- (4) Das Referenzentgelt errechnet sich als Summe aller im Referenzzeitraum bezahlten Tabellenentgelte und der in Monatsbeträgen tariflich festgelegten Entgeltbestandteile.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

*In Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile im Sinne von Absatz 4 sind Zulagen für ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1, persönliche Zulagen gemäß § 17 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 5 und § 14 Abs. 2, pauschalisierte Erschwerniszuschläge gemäß § 20, persönliche Ausgleichszulagen gemäß EÜTV Autobahn sowie die aus solchen Bestandteilen berechnete Entgeltfortzahlung.*

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

## **§ 19 Unternehmensbonus**

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch ist nicht von individuellen Leistungen, sondern ausschließlich von der Erreichung der vom Arbeitgeber definierten Ziele im jeweils zurückliegenden Geschäftsjahr abhängig. <sup>2</sup>Er ist für alle Beschäftigten gleich hoch. <sup>3</sup>Hat die/der Beschäftigte nicht während des ganzen Jahres in Vollzeit gearbeitet, wird der Anspruch nach dem Durchschnitt des zeitlichen Anteils berechnet. <sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres bestanden, erfolgt anteilige Berechnung.

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

## **§ 20 Erschwerniszuschläge, Wege- und Zehrgeld**

- (1) Beschäftigte im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes und Straßenbaus, die planmäßig und nicht nur gelegentlich im „Gefahrenraum Autobahn“ eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen pauschalen Erschwerniszuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich.
- (2) Zusätzlich zu dem Zuschlag gemäß Absatz 1 erhalten zum Ausgleich ihrer außergewöhnlichen Belastungen
  - a) Beschäftigte im Kolonnendienst (Arbeitskolonne einschließlich Kolonnenführerinnen und Kolonnenführer, Fahrerinnen und Fahrer sowie Bedienerinnen und Bediener von Anlagen an Sonderfahrzeugen) einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich,
  - b) Streckenwartinnen und Streckenwarte sowie Straßenmeisterinnen und Straßenmeister einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 25,00 Euro monatlich.
- (3) Beschäftigte im Straßenwinterdienst erhalten in den Monaten November bis einschließlich März des Folgejahres zusätzlich zu den Zuschlägen gemäß Absatz 1 und 2 einen Winterdienstzuschlag in Höhe von 60,00 Euro monatlich.
- (4) Beschäftigte in Werkstätten/Gehöften erhalten anstelle der Zuschläge gemäß Absatz 1 und 2 einen pauschalierten Erschwerniszuschlag in Höhe von 40,00 Euro monatlich; der Winterdienstzuschlag gemäß Absatz 3 beträgt 15,00 Euro monatlich.
- (5) Auf die Zuschläge gemäß Absätzen 1 bis 4 findet § 24 Abs. 2 Anwendung.
- (6) Alle Beschäftigten mit Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag nach den Absätzen 1, 2, 3 oder 4 haben Anspruch auf Einbeziehung in eine arbeitgeberseitig abzuschließende und zu tragende Gruppenberufsunfähigkeitsversicherung.

### Protokollerklärung zu Absatz 6:

*<sup>1</sup>Die Autobahn GmbH wird eine Gruppenversicherung zur Einkommensvorsorge für Beschäftigte im „Gefahrenraum Autobahn“ abschließen und einen monatlichen Beitrag von 70,00 Euro pro Beschäftigten aufwenden. <sup>2</sup>Der Versicherungsvertrag soll eine möglichst effektive Nutzung der möglichen versicherungstechnischen Grundkonzeptionen (Berufsunfähigkeitsversicherung / Grundfähigkeitsversicherung / Berufsunfallversicherung – einzeln oder in Kombination/-en) vorsehen. <sup>3</sup>Die Versicherungs- bzw. Ausschreibungsbedingungen werden mit den Gewerkschaften abgestimmt.*

- (7) <sup>1</sup>Beschäftigte im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes haben zur pauschalen Entschädigung für Wege- und Zehrgeldansprüche pro Arbeitstag Anspruch auf eine Außendienstzulage bei einer Entfernung vom Wohnort zum Arbeitsort von bis zu 30 km in Höhe von 6,50 Euro und von mehr als 30 km in Höhe von 8,50 Euro. <sup>2</sup>Neben der Außendienstzulage wird Reisekostenentschädigung nicht gewährt.
- (8) Die Beträge nach den Absätzen 1 bis 4 und 7 verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vohundertersatz.

## § 21

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

#### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Sätzen 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
- <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## § 22

### Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs

Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.
- <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absätzen 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 23 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 500,00 Euro,
  - b) von 40 Jahren in Höhe von 700,00 Euro.
- <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 25**

### **Betriebliche Altersversorgung**

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

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

## **§ 26**

### **Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.



<sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## **§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreterinnen und Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

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

- (3) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 36 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden.
- (4) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

## § 28 Sonderurlaub

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

## § 29 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- |   |  |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | ein Arbeitstag,  |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils   | zwei Arbeitstage,  |
| c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | ein Arbeitstag,  |
| d) 25-jähriges Arbeitsjubiläum<br>40-jähriges Arbeitsjubiläum   | ein Arbeitstag,<br>zwei Arbeitstage,   |
| e) schwere Erkrankung   |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,  |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 Buchst. a und b:

*Der Ehegattin/Dem Ehegatten sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens zwölf Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben.*

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

*Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

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

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

**§ 30**  
**Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund ist auf Ausnahmefälle zu beschränken und soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

**§ 31**  
**[derzeit nicht belegt]**

**§ 32**  
**[derzeit nicht belegt]**

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

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
  
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner, wenn der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.
  
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
  
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
  
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatschluss, |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                   |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                   |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                   |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                   |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                    |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 35 Zeugnis**

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

## **§ 36 Reisezeiten, Reisekosten**

- (1) Bei Dienstreisen gelten die Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie mit folgenden Maßgaben die Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit:
- a) Als Reisezeiten gelten die Fahrzeiten, die mit dem genehmigten bzw. üblichen Verkehrsmittel zurückgelegt werden.

### Protokollerklärung zu Buchstabe a:

*Die Reisezeiten umfassen die gesamte Zeit, die zur Erreichung des auswärtigen Geschäftsortes erforderlich ist, d.h. einschließlich der Zeit für zu Fuß zurückzulegende Strecken, Wartezeiten auf Anschlussverbindungen, Zeiten für Sicherheitskontrollen und vergleichbare Zeiten.*

- b) Wird auch unter Einbeziehung der Reisezeit die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit reisebedingt nicht erreicht, so wird die auf diesen Tag entfallende regelmäßige, dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
  - c) <sup>1</sup>Wird durch die Einbeziehung der Reisezeit die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit überschritten, so wird die überschreitende Reisezeit mit einem Pauschalbetrag von 15,00 Euro pro Stunde abgegolten. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht für diese Reisezeit nicht. <sup>3</sup>Der Betrag in Satz 1 erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen prozentualen Verhältnis wie der Zellenwert der Entgeltgruppe 10 Stufe 3.
- (2) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten und die Zahlung von Trennungsgeld richten sich nach den bei der Autobahn GmbH geltenden Grundsätzen.

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

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

### **§ 38 Anwendung weiterer Tarifverträge [ver.di]**

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

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

- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25. Mai 2011 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

### **§ 38**

#### **Anwendung weiterer Tarifverträge [dbb beamtenbund und tarifunion]**

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

- a) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 10. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) sowie Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst - Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) - Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) - Marburger Bund (MB) -,
- b) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der DBB Tarifunion,
- c) Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DBB Tarifunion und
- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25. Mai 2011 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der DBB Tarifunion.

### **§ 39**

#### **Schlussbestimmungen**

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

- a) Soweit wegen der unternehmensspezifischen Bezüge solcher Regelungen Anlass dafür besteht, haben die Tarifvertragsparteien im Anhang verschiedene Begriffe definiert bzw. konkretisiert, die – gegebenenfalls abweichend von sonstigen Definitionen – für dieses Tarifwerk maßgebend sind.
- b) Die Tarifvertragsparteien haben im Tarifvertrag zur Einführung des Tarifrechts der „Die Autobahn GmbH“ und zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in dieses Tarifrecht (EÜTV Autobahn) Regeln vereinbart, die im Falle von Meinungsverschiedenheiten der Tarifvertragsparteien über die Auslegung des Tarifvertrages, insbesondere in der Anfangsphase des Betriebes, zu einvernehmlichen Lösungen führen sollen.
- c) <sup>1</sup>Ebenso sind im EÜTV Autobahn Verfahren zur Evaluation des Tarifwerks und seiner Passfähigkeit für die spezifischen Belange der Autobahn GmbH vereinbart. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, diesen Tarifvertrag und das gesamte Tarifwerk nach



den im EÜTV Autobahn vereinbarten Regeln weiter zu entwickeln, im Bedarfsfall auch während der Laufzeit der abgeschlossenen Tarifverträge.

## **§ 40 Inkrafttreten, Laufzeit**

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

## Anhang zu § 39 Satz 3 Buchstabe a

### Glossar

#### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien haben im Tarifwerk der Autobahn GmbH grundsätzlich die Begrifflichkeiten der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes verwendet. <sup>2</sup>Die im Folgenden gesondert definierten Begriffe werden in Vorschriften verwandt, die ganz oder teilweise einer vom Tarifwerk des öffentlichen Dienstes abweichenden Regelungssystematik folgen. <sup>3</sup>Dies gilt vornehmlich für die Fragen der Eingruppierung und die Pauschalierung von Erschwerniszuschlägen. <sup>4</sup>Diese Begriffe werden für das Tarifwerk der Autobahn GmbH entsprechend definiert. <sup>5</sup>Die Aufzählung ist jedoch nicht abschließend. <sup>6</sup>Sie schließt deshalb nicht aus, dass sich auch im Zusammenhang mit anderen Regelungen aus dem Gesamtzusammenhang ergeben kann, dass im Einzelfall eine eigenständige und vom tradierten Regelwerk abweichende Interpretation sachgerecht und erforderlich ist. <sup>7</sup>Soweit das nicht der Fall ist, bleibt es bei den durch Praxis und Rechtsprechung erfolgten Interpretationen.

#### I. Eingruppierung und Stufenzuordnung

Betrifft §§ 12 bis 17 MTV Autobahn.

1. Mit der Abkehr von Eingruppierungsvoraussetzungen in der Person der Beschäftigten in § 12 MTV Autobahn haben die Tarifvertragsparteien eine deutliche Abweichung von dem Eingruppierungsmodell nach §§ 12 TVöD bzw. TV-L vereinbart.
2. <sup>1</sup>Grundlage für die Übertragung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber ist die „Eignung“ der/des Beschäftigten. <sup>2</sup>Wann sie vorliegt, wird nicht primär aus Nachweisen abgeleitet, sondern aufgrund der individuellen Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Beschäftigten vom Arbeitgeber festgestellt. <sup>3</sup>Eignung ist demnach die Gesamtheit der Merkmale, die die Beschäftigte/den Beschäftigten aus Sicht des Arbeitgebers befähigen, eine konkrete, vertragskonforme Tätigkeit erfolgreich auszuüben (vgl. § 12 Abs. 2 Satz 2 MTV Autobahn).
3. Mit der Übertragung der für die Eingruppierung maßgebenden Tätigkeit zeigt der Arbeitgeber, dass seine Bewertung die Übertragung der Tätigkeit rechtfertigt.
4. <sup>1</sup>Dies bedeutet nicht, dass die für die auszuübende Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten qualitativ weniger gewichtig sind als im TVöD. <sup>2</sup>Wenn ein Tätigkeitsmerkmal auf eine abgeschlossene Ausbildung oder einen formalen Nachweis abstellt, sind diese zwar nicht als formale Eingruppierungsvoraussetzungen nachzuweisen, bilden aber inhaltlich den Rahmen und die Grundlage für die Qualität der Tätigkeit, die die Tarifvertragsparteien mit dem betreffenden Tätigkeitsmerkmal verbinden. <sup>3</sup>Dies führt zu einer gegenüber dem tradierten System erheblichen Änderung der Beweislast. <sup>4</sup>Die/der Beschäftigte ist nicht gezwungen, formale und sonstige Voraussetzungen in der Person für die Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals zu beweisen. <sup>5</sup>Ihr/ihm obliegt insoweit nur noch die Darlegung der Übertragung der Tätigkeit als solcher.
5. <sup>1</sup>Eine weitere Folge dieser Eingruppierungslogik ist, dass die vom Arbeitgeber festgestellte Eignung sich nur auf die konkrete, zu übertragende Tätigkeit bezieht und weitergehende Fähigkeiten oder Kenntnisse auch dann nicht vorliegen müssen, wenn die Tätigkeit eine Eingruppierung bewirkt, die üblicherweise von Beschäftigten ausgeübt wird, die die Eignung auch für weitere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe besitzen (vgl.

Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Abs. 2 MTV Autobahn). <sup>2</sup>Umgekehrt bedeutet dies auch, dass mit der Feststellung der Eignung für eine konkrete Tätigkeit nicht automatisch die Eignung für andere Tätigkeiten der gleichen Entgeltgruppe festgestellt ist.

6. Soweit aus zwingenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften formale Abschlüsse erforderlich sind, damit bestimmte Tätigkeiten überhaupt übertragen werden dürfen, bleibt dies unberührt.
7. Als Folge der in § 12 Abs. 3 MTV Autobahn vereinbarten Einschränkung der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ohne Folgen für die Eingruppierung schränkt auch § 14 Abs. 2 MTV Autobahn die vorübergehende „Übertragung“ höherwertiger Tätigkeiten ohne Folgen für die Eingruppierung auf Fälle ein, die aus in der Praxis unvermeidlichen Gründen und in der Regel kurzfristig und ohne längere Dauer vorkommen.
8. Der Begriff „Arbeitsvorgang“ (vgl. Protokollerklärung zu § 13 Abs. 2 MTV Autobahn) ist unverändert anzuwenden.
9. <sup>1</sup>Die Einführung „tariflicher Garantiestufen“ in § 17 MTV Autobahn erweitert in Absatz 1 Buchst. a bis c zunächst die bereits bestehenden Möglichkeiten, aus Gründen der Gewinnung und Bindung von Beschäftigten höhere Stufen zuzusagen, als das Grundsystem sie vorsieht. <sup>2</sup>Dem Arbeitgeber wird darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, der/dem Beschäftigten nicht nur ein temporär höheres Entgelt zu gewähren, sondern die gesamte künftige Entgeltentwicklung zu verbessern, ohne dass die Qualität dieser Zusagen den Charakter tariflich garantierter Entgeltbestandteile verliert. <sup>3</sup>Dieser Grundsatz ist bei der Interpretation des § 17 MTV Autobahn tragend.

## II. **Arbeitsort, Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Arbeitsbereich, Versetzung, Betrieb und Wohnort**

Betrifft insbesondere § 4 MTV Autobahn, §§ 18 und 31 EÜTV Autobahn.

<sup>1</sup>Das Tarifwerk der Autobahn GmbH verwendet die hier beschriebenen Begriffe in einer auf ihre besonderen Belange zugeschnittenen Formulierung. <sup>2</sup>Sie berücksichtigt außerdem die durch den Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 geregelte Organisationsstruktur und den Übergang von der Mitbestimmung nach Personalvertretungsrecht zu der nach Betriebsverfassungsrecht.

1. <sup>1</sup>„**Arbeitsort**“  
ist die politische Gemeinde, in deren Grenzen die Beschäftigten ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen haben. <sup>2</sup>Dies kann ein einziger Arbeitsort sein oder, wenn es vertraglich vereinbart wurde bzw. durch Konkretisierung individualrechtlich wirksam Vertragsgegenstand geworden ist, können es auch mehrere Arbeitsorte sein (z.B. beim Außendienst).
2. <sup>1</sup>„**Betrieb**“  
ist je nach dem Zusammenhang, in dem dieser Begriff verwendet wird, die organisatorische Einheit, innerhalb derer Beschäftigte mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen oder die durch den Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 festgelegte organisatorische Einheit, für die nach diesem Tarifvertrag ein Betriebsrat zu errichten ist. <sup>2</sup>Auch beim „Betrieb“ gilt, dass die/der Beschäftigte im Rahmen individualrechtlicher Vereinbarung und vorbehaltlich evtl. Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 95 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG in mehreren „Betrieben“ eingesetzt sein kann.

3. **„Arbeitsstätte“**  
ist der konkrete Ort (Anschrift) innerhalb des Arbeitsortes, an dem die/der Beschäftigte jeweils seinen Arbeitsplatz hat.
4. <sup>1</sup>**„Arbeitsplatz“**  
ist die räumliche und organisatorische Anbindung der/des einzelnen Beschäftigten in/an das Betriebsganze, also der funktionale Bereich, in dem die Beschäftigten unter den technischen und organisatorischen Gegebenheiten ihre Arbeitsaufgaben erfüllen. <sup>2</sup>Die funktionalen Aspekte werden dabei insbesondere durch die Organisationseinheit, die Aufgabenbezeichnung und die Hierarchiestufen bestimmt.
5. **„Wohnort“**  
im Sinne des § 20 Abs. 7 MTV Autobahn ist der Wohnsitz (Anschrift) der/des Beschäftigten.

### III. Planmäßig und nicht nur gelegentlich

Betrifft § 20 Abs. 1 MTV Autobahn, TV EGV Autobahn Anlage 1 Besonderer Teil Abschnitt 9 Entgeltgruppe 6, Protokollerklärung zu § 3 Abs. 3 EÜTV Autobahn.

1. <sup>1</sup>**„Planmäßig“**  
ist nicht nur im Sinne von Einsatzplanung zu verstehen. <sup>2</sup>Planmäßig beschreibt vielmehr einen inhaltlichen Zusammenhang der für die jeweiligen Tatbestandsmerkmale (z.B. den Anspruch auf pauschalierte Erschwerniszuschläge) honorierten höheren Gefährdung mit der sonstigen Arbeitsleistung des Beschäftigten. <sup>3</sup>Die Tätigkeit im „Gefahrenbereich Autobahn“ muss typischerweise zum Aufgabengebiet gehören und von Natur aus Komponenten eines oder mehrerer für die Zuordnung zum „Gefahrenbereich Autobahn“ prägender Leistungsinhalte umfassen.
2. <sup>1</sup>**„Nicht nur gelegentlich“**  
trifft ohne Weiteres für die Ausführung handwerklicher Tätigkeiten an der Autobahn zu (z.B. Straßenwärterinnen und Straßenwärter). <sup>2</sup>Dies gilt jedoch auch für andere Arbeiten, die auch im „Gefahrenbereich Autobahn“ durchzuführen sind und für die Beschäftigten einen nennenswerten Teil der auszuübenden Tätigkeit darstellen. <sup>3</sup>Nur gelegentlich ist der Einsatz im „Gefahrenbereich Autobahn“, wenn der Aufenthalt zwar von Zeit zu Zeit erforderlich ist, aber diese Komponente im Verhältnis zur gesamten auszuübenden Tätigkeit der/des Beschäftigten deutlich untergeordnet ist.

## Anlage A

<p><b>Entgelttabelle MTV Autobahn</b> gültig ab 1. Oktober 2019 (monatlich in Euro)</p>
---

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

Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
..... \*)

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
Der Bundesvorstand
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

**Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis  
der „Die Autobahn GmbH des Bundes“  
(TV EGV Autobahn)**

**vom 30. September 2019**

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

..... \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für
- Gewerkschaft der Polizei
  - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
  - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- b) dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abschnitt I Allgemeine Vorschriften</b>	<b>41</b>
§ 1 Geltungsbereich	41
§ 2 Tätigkeitsmerkmale	41
§ 3 Begriffsbestimmungen	41
§ 4 Geltung der einzelnen Teile des Entgeltgruppenverzeichnisses	42
§ 5 Ständige Vertreterinnen und Vertreter	42
§ 6 Unterstellungsverhältnisse	42
<b>Abschnitt II Voraussetzungen in der Person, betriebseigene Prüfungen</b>	<b>43</b>
§ 7 Voraussetzungen in der Person	43
§ 8 Betriebseigene Prüfungen	43
<b>Abschnitt III Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter</b>	<b>43</b>
§ 9 Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter	43
<b>Abschnitt IV Schlussvorschriften</b>	<b>44</b>
§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit	44
<b>Anlage 1</b>	<b>45</b>
Teil I – Allgemeine Tätigkeitsmerkmale	45
Teil II – Besondere Tätigkeitsmerkmale	49
1. Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst	49
2. Meisterinnen und Meister	53
3. Technikerinnen und Techniker	54
4. Ingenieurinnen und Ingenieure	55
5. Beschäftigte in der Bedienung und Instandhaltung der Betriebstechnik von Gebäuden	57
6. Berechnerinnen und Berechner von Entgelten	59
7. Beschäftigte in der Informationstechnik	61
8. Operatorinnen und Operatoren	64
9. Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik (Fernmeldetechnikerinnen und -techniker)	65
10. Weitere Beschäftigte	67
<b>Anhang zur Anlage 1</b>	<b>69</b>



## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Tätigkeitsmerkmale**

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

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

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

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

- (5) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt nach der Verleihung eines Diplomgrades ohne den Zusatz „Fachhochschule“, eines Mastergrades oder eines anderen im Sinne des § 18 Hochschulrahmengesetz (HRG) gleichwertigen Hochschulgrades nach einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern durch eine Hochschule im Sinne des § 1 HRG vor.

#### **§ 4**

##### **Geltung der einzelnen Teile des Entgeltgruppenverzeichnisses**

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

##### Protokollerklärung zu § 4:

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

#### **§ 5**

##### **Ständige Vertreterinnen und Vertreter**

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

#### **§ 6**

##### **Unterstellungsverhältnisse**

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

**Abschnitt II**  
**Voraussetzungen in der Person, betriebseigene Prüfungen**

**§ 7**  
**Voraussetzungen in der Person**

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

**§ 8**  
**Betriebseigene Prüfungen**

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

**Abschnitt III**  
**Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter**

**§ 9**  
**Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter**

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

<b>Anlage 1 Teil I</b> Entgeltgruppe 3 Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3 Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2	<b>Anlage 1 Teil II Abschnitt 1</b> Entgeltgruppe 4 Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1 und 2
<b>Anlage 1 Teil II Abschnitt 5</b> Entgeltgruppe 6 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 und 2 Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1 bis 3	<b>Anlage 1 Teil II Abschnitt 10</b> Entgeltgruppe 4 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 bis 4 Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 7 Fallgruppen 1 bis 3 Entgeltgruppe 8

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

- (2) <sup>1</sup>Die Zulage beträgt
- a) in den Entgeltgruppen 3 und 4
- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| bis zum 31. Dezember 2019 | 164,36 Euro,      |
| ab dem 01. Januar 2020    | 169,49 Euro und   |
| ab dem 01. Januar 2021    | 171,68 Euro sowie |
- b) in den Entgeltgruppen 5 bis 8
- |                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| bis zum 31. Dezember 2019 | 281,35 Euro,    |
| ab dem 01. Januar 2020    | 290,13 Euro und |
| ab dem 01. Januar 2021    | 293,87 Euro     |

monatlich, höchstens jedoch die Differenz zwischen der individuellen Entgeltgruppe und Stufe der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters und der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a. <sup>2</sup>Die Beträge nach Satz 1 verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppen 4 bzw. 8 festgelegten Vomhundertsatz.

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

#### **Abschnitt IV** **Schlussvorschriften**

##### **§ 10** **Inkrafttreten, Laufzeit**

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

## Anlage 1

### Teil I – Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

#### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

#### Entgeltgruppe 4

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

#### Entgeltgruppe 5

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

#### Entgeltgruppe 6

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

## **Entgeltgruppe 7**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.  
(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

## **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.  
(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.  
(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

## **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.  
(<sup>1</sup>Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. <sup>2</sup>Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

## **Entgeltgruppe 9c**

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

### **Entgeltgruppe 10**

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

### **Entgeltgruppe 11**

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

### **Entgeltgruppe 12**

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

### **Entgeltgruppe 13**

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

### **Entgeltgruppe 14**

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

### **Entgeltgruppe 15**

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

### **Entgeltgruppe 16**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1.

2. Beschäftigte, denen mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.



## Teil II – Besondere Tätigkeitsmerkmale

### 1. Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst

#### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die an öffentlichen Verkehrsflächen (z.B. Straßen, Rastanlagen, Grünflächen), Bauwerken (z.B. Brücken und Tunnel) oder der Straßenausstattung (z.B. Leit- und Schutzeinrichtungen, fernmeldetechnische Anlagen) die Wartung und Instandhaltung durchführen und bei festgestellten Schäden Maßnahmen zur Behebung ergreifen. <sup>2</sup>Unter diesen Abschnitt fallen auch Beschäftigte, die spezifische Tätigkeiten in den vorgenannten Bereichen ausüben, die in enger arbeitstechnischer Verbindung mit den Abschnitt 1 zugeordneten Tätigkeiten des Straßenbetriebsdienstes stehen (z.B. Tätigkeiten von Elektroanlagenmonteurinnen und -monteuren in den in Satz 1 genannten Bauwerken bzw. Anlagen); sie sind deshalb nach den Tätigkeitsmerkmalen für Straßenwärterinnen und -wärter eingruppiert. <sup>3</sup>Hierzu gehören auch die Reinigung der Verkehrs- und Nebenflächen und die Grünpflege (z.B. Mäharbeiten, Gehölz- und Baumpflege), das Absichern von Baustellen und Unfallstellen und im Winter das Räumen und Streuen von Fahrbahnen und Verkehrsflächen sowie die Mitwirkung bei der Bauüberwachung von im Verantwortungsbereich der Autobahn- oder Straßenmeisterei beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen. <sup>4</sup>Weiter sind hiernach Beschäftigte eingruppiert, die die Fahrzeuge und Geräte warten und instand halten bzw. dafür verantwortlich sind und für die fachgerechte Lagerung von Arbeitsgeräten und Betriebsstoffen sorgen. <sup>5</sup>Nach diesem Abschnitt sind ferner Beschäftigte eingruppiert, denen die Leitung von Autobahn- oder Straßenmeistereien übertragen ist. <sup>6</sup>Nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Abschnitts sind auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne die jeweils aufgeführte Ausbildung oder Prüfung aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden.

#### Entgeltgruppe 4

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

#### Entgeltgruppe 6

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

#### Entgeltgruppe 7

1. Straßenwärterinnen und Straßenwärter mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung, die hochwertige Arbeiten verrichten.

2. Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer, die hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hochwertige Arbeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. die Herstellung oder Instandsetzung von Spezialeinbauten oder Spezialaufbauten oder die Instandsetzung von Getrieben oder Motoren.)
3. Verwalterinnen und Verwalter des Gerätehofes einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer oder mit betriebseigener Prüfung.

### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 9a**

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

### **Entgeltgruppe 9b**

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

### **Entgeltgruppe 10**

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

### **Entgeltgruppe 11**

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

### **Entgeltgruppe 12**

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 375 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1.
2. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 319 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit, Bedeutung oder das Maß der Verantwortung erheblich aus der aufgrund der Punktzahl erreichten Entgeltgruppe heraushebt, z.B. durch
  - a) herausgehobene Verantwortung für Finanzmittel,
  - b) besondere technische, topografische oder witterungsbedingte Umstände oder
  - c) regelmäßig zusätzliche Aufgaben in der Bauüberwachung und Bauleitung.
3. Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 13 bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 625 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1.
2. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 531 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit, Bedeutung oder das Maß der Verantwortung erheblich aus der aufgrund der Punktzahl erreichten Entgeltgruppe heraushebt, z.B. durch
  - a) herausgehobene Verantwortung für Finanzmittel,
  - b) besondere technische, topografische oder witterungsbedingte Umstände oder
  - c) regelmäßig zusätzliche Aufgaben in der Bauüberwachung und Bauleitung.
3. Beschäftigte, die schriftlich zu ständigen Vertreterinnen oder Vertretern der Leiterin oder des Leiters einer Autobahn- oder Straßenmeisterei der Entgeltgruppe 14 bestellt sind.

## Entgeltgruppe 14

1. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 875 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1.
2. Leiterinnen und Leiter einer Autobahn- oder Straßenmeisterei mit mindestens 744 Punkten nach dem Bewertungssystem des Anhangs zur Anlage 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit, Bedeutung oder das Maß der Verantwortung erheblich aus der aufgrund der Punktzahl erreichten Entgeltgruppe heraushebt, z.B. durch
  - a) herausgehobene Verantwortung für Finanzmittel,
  - b) besondere technische, topografische oder witterungsbedingte Umstände oder
  - c) regelmäßig zusätzliche Aufgaben in der Bauüberwachung und Bauleitung.

## **2. Meisterinnen und Meister**

### **Vorbemerkung**

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

### **Entgeltgruppe 8**

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 9a**

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

### **Entgeltgruppe 9b**

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

### **Entgeltgruppe 9c**

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

(<sup>1</sup>Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist, denen Meisterinnen oder Meister vorstehen. <sup>2</sup>Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. <sup>3</sup>Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.)

### **3. Technikerinnen und Techniker**

#### **Vorbemerkung**

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

#### **Entgeltgruppe 8**

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit.

#### **Entgeltgruppe 9a**

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker, die selbstständig tätig sind.

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

#### **Entgeltgruppe 9b**

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

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

#### **Entgeltgruppe 9c**

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

## 4. Ingenieurinnen und Ingenieure

### Vorbemerkung

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

### Entgeltgruppe 10

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit.

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

### Entgeltgruppe 11

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

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

### Entgeltgruppe 12

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

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

### Entgeltgruppe 13

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

2. Ingenieurinnen und Ingenieure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

#### **Entgeltgruppe 14**

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

#### **Entgeltgruppe 15**

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

#### **Entgeltgruppe 16**

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



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

### **Vorbemerkung**

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

### **Entgeltgruppe 6**

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

### **Entgeltgruppe 7**

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

### **Entgeltgruppe 8**

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

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

### **Entgeltgruppe 9a**

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

## 6. Berechnerinnen und Berechner von Entgelten

### Entgeltgruppe 5

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

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

### Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig errechnen.

(Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die programmgestützte Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte erforderlichen Arbeiten und Kontrollen verantwortlich vornehmen.

(Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen.)

### Entgeltgruppe 7

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

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

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

### Entgeltgruppe 8

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

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

wenn die oder der Beschäftigte

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

### **Entgeltgruppe 9a**

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

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

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

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

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

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

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

### **Entgeltgruppe 9b**

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

## 7. Beschäftigte in der Informationstechnik

### Vorbemerkung

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

### Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-Systemkaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(<sup>1</sup>Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.

<sup>2</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>3</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

## **Entgeltgruppe 8**

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

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

## **Entgeltgruppe 9b**

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

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

## **Entgeltgruppe 10**

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

## **Entgeltgruppe 11**

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

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

## **Entgeltgruppe 12**

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

## **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die schriftlich als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
  - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

## **8. Operatorinnen und Operatoren**

### **Vorbemerkung**

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

### **Entgeltgruppe 8**

Operatorinnen und Operatoren.

### **Entgeltgruppe 9a**

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

### **Entgeltgruppe 9b**

Operatorinnen und Operatoren der Entgeltgruppe 9a mit vertieften Kenntnissen.

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

### **Entgeltgruppe 9c**

Operatorinnen und Operatoren, denen schriftlich die Schichtleitung übertragen wurde.



## **9. Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik (Fernmeldetechnikerinnen und -techniker)**

### **Vorbemerkung**

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

### **Entgeltgruppe 5**

Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker (Fernmeldetechnikerinnen und -techniker) in der Fernmeldetechnik.

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit schwierigen Tätigkeiten.

(Eine schwierige Tätigkeit liegt auch vor, wenn die Tätigkeit planmäßig und nicht nur gelegentlich im Gefahrenraum Autobahn auszuüben ist.)

### **Entgeltgruppe 7**

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

### **Entgeltgruppe 8**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigen Tätigkeiten.  
(Besonders schwierige Tätigkeiten sind z.B. Funktionskontrollen einschließlich Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern in Knotenvermittlungsanlagen oder an digitalen Fernübertragungssystemen.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an elektronischen Systemen selbstständig Funktionsprüfungen durchführen und Fehler beseitigen, wenn dabei schwierige Messungen vorzunehmen sind.  
(Elektronische Systeme sind z.B.:
  - a) digitale Übertragungssysteme [z.B. multiplexe Übertragungstechnik, Richtfunk-systeme],
  - b) Kommunikationssysteme [z.B. Fernmeldeanlagen, Kabelanlagen, Mobilfunk],
  - c) Funkanlagen,

- d) Videoüberwachungsanlagen,
  - e) hydrologische Messstellen/Umwelttechnik [z.B. digitale Pegelmessanlagen, Radioaktivitätsmessstellen].)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an Telekommunikationssystemen besonderer Bauart selbstständig Funktionsprüfungen durchführen und Fehler beseitigen, wenn dazu besonderes Fachwissen erforderlich ist.
  4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Systemtechnikerin oder ein Systemtechniker oder eine Systemelektronikerin oder ein Systemelektroniker (Fernmeldetechnikerin oder -techniker) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

### **Entgeltgruppe 9a**

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

## 10. Weitere Beschäftigte

### Vorbemerkung

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

### Entgeltgruppe 4

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

### Entgeltgruppe 5

1. Vermessungstechnikerinnen und -techniker, Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik, Geomatikerinnen und Geomatiker, Bauzeichnerinnen und -zeichner sowie technische Systemplanerinnen und -planer mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Messgehilfinnen und -gehilfen mit betriebseigener Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
3. Laborantinnen und Laboranten sowie Werkstoffprüferinnen und -prüfer mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.
4. Hausmeisterinnen und Hausmeister mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung.

### Entgeltgruppe 6

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

## **Entgeltgruppe 7**

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

## **Entgeltgruppe 8**

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

(Schwierige Aufgaben sind z.B.

- a) schwierige Einmessungen von Nutzungs-, Schätzungs-, oder Bodenwertgrenzen,
- b) Bauwerkseinmessungen oder Lageplanvermessungen,
- c) einfachere Lagepasspunktbestimmungen,
- d) Messungen unter Einsatz spezieller Hard- oder Software,
- e) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungen im Innendienst.)

## **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Schwierige Aufgaben sind z.B.
  - a) schwierige Einmessungen von Nutzungs-, Schätzungs-, oder Bodenwertgrenzen,
  - b) Bauwerkseinmessungen oder Lageplanvermessungen,
  - c) einfachere Lagepasspunktbestimmungen,
  - d) Messungen unter Einsatz spezieller Hard- oder Software,
  - e) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungen im Innendienst.)
2. Laborantinnen und Laboranten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die schwierige Aufgaben erfüllen und mindestens zu einem Viertel verantwortlichere Tätigkeiten verrichten.

## Anhang zur Anlage 1

### Bewertungssystem für die Autobahn- und Straßenmeistereien

#### I.

Die Bewertung der Meistereien basiert auf einem Punktesystem mit insgesamt 1.000 erreichbaren Punkten, die sich wie folgt auf drei Bewertungskriterien verteilen:

1. Bewertungslänge (in km): 45 %
2. Durchschnittliche tägliche Verkehrsstärke (DTV) (in Kfz/24h): 45 %
3. Personalstärke (in Vollzeitäquivalenten [VZÄ]): 10 %.

Für die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe müssen nach dem Punktesystem die folgenden Gesamtpunktzahlen erreicht werden:

Eingruppierung	Gesamtpunktzahl
EG 12	mindestens 375
EG 13	mindestens 625
EG 14	mindestens 875

Die Gesamtpunktzahl errechnet sich dabei aus der Summe der je Kriterium erreichten Punkte der jeweiligen Autobahn- bzw. Straßenmeisterei. Die je Kriterium anzurechnenden Punkte ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Kriterium	Wert	Punkte
Bewertungslänge (in km)	unter 60	112,5
	mindestens 60	225,0
	mindestens 85	337,5
	mindestens 125	450,0
DTV (in Kfz/24h)	unter 30.000	112,5
	mindestens 30.000	225,0
	mindestens 60.000	337,5
	mindestens 90.000	450,0
Personalstärke (in VZÄ)	unter 25	25,0
	mindestens 25	50,0
	mindestens 35	75,0
	mindestens 45	100,0

#### II.

Die genauen Werte der anzuwendenden Kriterien und damit die für die Eingruppierung maßgeblichen Punkte sind für jede Autobahn- bzw. Straßenmeisterei auf Basis der folgenden Definitionen zu ermitteln:

**Bewertungslänge:** Die Ermittlung der Bewertungslänge je Autobahn- bzw. Straßenmeisterei erfolgt auf Basis der Vorgaben des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur.

Diese sehen die Einbeziehung der betreuten Streckenkilometer auf Bundesautobahnen für die Berechnung der Bewertungslänge je Autobahn- bzw. Straßenmeisterei mit folgenden Faktoren vor (ÖPP-Streckenabschnitte bleiben unberücksichtigt; betreute Bundesstraßen sind im Rahmen dieser Berechnung mit den gleichen Faktoren einzubeziehen):

<b>Streifigkeit</b> (Anzahl der Fahrstreifen im Gesamtquerschnitt)	<b>BAB-Faktor</b>
2-streifig	1,00
3-streifig	1,00
4-streifig	1,00
5-streifig	1,06
6-streifig	1,13
7-streifig	1,19
8-streifig	1,25
Astlängen	0,50

**DTV:** Die Ermittlung der durchschnittlichen täglichen Verkehrsstärke je Autobahn- bzw. Straßenmeisterei erfolgt auf Basis der Daten der fünfjährigen bundesweiten Straßenverkehrszählung der Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt) in der jeweils letzten verfügbaren Fassung. Dazu ist aus den erfassten Daten für die von einer Autobahn- bzw. Straßenmeisterei betreuten Streckenabschnitte ein gewichteter Mittelwert wie folgt zu errechnen (sollten Abschnitte mehreren Autobahn-/Straßenmeistereien zugeordnet werden können, sind Überlappungen bei jeder betroffenen Meisterei zu berücksichtigen):

<b>Autobahn-/ Straßenmeisterei</b>	<b>Betreute BAB- Abschnitte</b>	<b>Anteil an gesamter betreuter BAB-Strecke</b>	<b>DTV</b>
1	I	x%	a
	II	y%	b
	III	z%	c
<b>Gewichteter Mittelwert</b>	$= x\% \cdot a + y\% \cdot b + z\% \cdot c$		

**Personalstärke:** Die zu Grunde zu legende Personalstärke je Autobahn- bzw. Straßenmeisterei entspricht der durch den Arbeitgeber ermittelten Personalsollstärke in Vollzeitäquivalenzen (VZÄ) in der Gesamtjahresbetrachtung, die der Leiterin oder dem Leiter der Autobahn- bzw. Straßenmeisterei unterstellt ist.

### III.

Die Tätigkeit von Leiterinnen und Leitern mehrerer Meistereien wird mit der addierten Punktzahl bewertet. Für die Feststellung der Eingruppierung der ständigen Vertreterinnen und Vertreter sind die Punktzahlen zu addieren, wenn und soweit sie die Leiterin oder den Leiter in mehreren Meistereien zu vertreten haben.

Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
..... \*)

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
Der Bundesvorstand
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

# Tarifvertrag zur Einführung des Tarifrechts für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ und zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in dieses Tarifrecht (EÜTV Autobahn)

vom 30. September 2019

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

..... \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für
- Gewerkschaft der Polizei
  - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
  - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- b) dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik



## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	<b>75</b>
<b>Abschnitt I Allgemeine Regelungen</b>	<b>75</b>
§ 1 Geltungsbereich	75
§ 2 Grundsätze des Übergangs	76
<b>Abschnitt II Überleitung in das Entgeltsystem</b>	<b>76</b>
§ 3 Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH	76
§ 4 Stufenzuordnung	78
§ 5 Höhergruppierungen	78
<b>Abschnitt III Weiterführung von Ansprüchen auf Zulagen</b>	<b>79</b>
§ 6 Besitzstandszulagen	79
§ 7 Kinderbezogene Entgeltbestandteile	79
§ 8 Strukturausgleiche	79
§ 9 Individuelle Endstufen	80
§ 10 Zulagen zur Endstufe	80
§ 11 Garantiebeträge	80
<b>Abschnitt IV Weiteranwendung von Regelungen über besondere Rechtspositionen</b>	<b>81</b>
§ 12 Leistungsminderung	81
§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	81
§ 14 Weiteranwendung von Beihilferegelungen	81
§ 15 Zusatzurlaub	82
<b>Abschnitt V Sonderregelungen zu vorübergehend ausgeübten Tätigkeiten</b>	<b>82</b>
§ 16 Vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit	82
§ 17 Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter	83
<b>Abschnitt VI Arbeitsplatz und Arbeitsstätte</b>	<b>83</b>
§ 18 Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte	83
<b>Abschnitt VII Landesspezifische Besitzstandsregelungen</b>	<b>84</b>
§ 19 Allgemeine Grundsätze	84
§ 20 Weiteranwendung landesspezifischer Urlaubsregelungen	84
§ 21 Weiteranwendung landesspezifischer Regelungen über Zahlungsansprüche	85
§ 22 Weiterführung sonstiger landesspezifischer Regelungen	85
§ 23 Pauschalausgleich für nicht weitergeführte Leistungen	85
§ 24 Verschaffungsverpflichtungen	86
§ 25 Besondere Entgeltsicherung beim Übergang aus der VKA-Tabelle	86
§ 26 Sonderregelung zur regelmäßigen Arbeitszeit für Beschäftigte aus Schleswig-Holstein und aus dem Saarland	86
§ 27 Freizeitausgleich für ehrenamtliche Tätigkeit	87
§ 28 Nutzung von Einrichtungen des Bundes	87
§ 29 Landesspezifische Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung	87

<b>Abschnitt VIII Einmaliger Wechselzuschlag</b>	<b>88</b>
§ 30 Einmaliger Wechselzuschlag	88
<b>Abschnitt IX Sonstige Bestimmungen</b>	<b>88</b>
§ 31 Erweiterter Bestandsschutz	88
§ 32 Vertragliche Vereinbarungen	89
§ 33 Andere Kollektivregelungen	89
§ 34 Härtefallregelung	89
<b>Abschnitt X Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts</b>	<b>90</b>
§ 35 Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts	90
§ 36 Lösung von Meinungsverschiedenheiten	91
<b>Abschnitt XI Schlussbestimmungen</b>	<b>92</b>
§ 37 Inkrafttreten, Laufzeit	92
<b>Anhang zu § 12</b>	<b>93</b>
<b>Anhang zu § 15</b>	<b>98</b>

## **Präambel**

<sup>1</sup>Mit dem neuen Tarifwerk der Autobahn GmbH haben sich die Tarifvertragsparteien weitgehend an den bis zur Überleitung der Beschäftigten und Auszubildenden auf die Autobahn GmbH gültigen Tarifbestimmungen orientiert. <sup>2</sup>Sie haben zugleich jedoch auch neue Wege beschritten, die eine für die neue Struktur des Arbeitgebers passfähige Personalpolitik und eine Weiterentwicklung des Tarifwerks ermöglichen können.

<sup>3</sup>Dieser Einführungs- und Überleitungstarifvertrag (EÜTV) regelt deshalb zunächst das Verfahren für den Übertritt der Beschäftigten und Auszubildenden in das neue Tarifwerk der Autobahn GmbH. <sup>4</sup>Er regelt zugleich, wie die vor dem Übergang aus früheren Überleitungstarifverträgen noch bestehenden Ansprüche weitergeführt und ebenso, wie mögliche Abweichungen des neuen vom bisherigen Tarifwerk ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt in hohem Maße auch für landesspezifisch bzw. landesrechtlich geregelte Ansprüche.

<sup>6</sup>Der EÜTV beschränkt sich jedoch nicht auf Überleitungsregelungen. <sup>7</sup>Vielmehr legen die Tarifvertragsparteien auch fest, wie sie eine für die Beschäftigten und das Unternehmen gleichermaßen positive Weiterentwicklung des Tarifwerks befördern wollen und vereinbaren in diesem Rahmen zugleich Grundlagen für die Evaluierung der Wirkungen des Tarifvertragswerkes. <sup>8</sup>Schließlich sieht der EÜTV Bestandsschutzregelungen vor, die über die Überleitungsphase hinaus in die Zukunft reichen.

## **Abschnitt I Allgemeine Regelungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt, soweit nachstehend nichts anderes geregelt ist, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) und Auszubildenden der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),
- a) deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 613a Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) von einem Land oder einer kommunalen Körperschaft auf die Autobahn GmbH übergeht,
  - b) die ohne einen entsprechenden Verwendungsvorschlag im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) am oder vor dem jeweiligen Stichtag des Betriebsübergangs aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung von einer in Buchstabe a genannten Körperschaft zur Autobahn GmbH wechseln,
  - c) die nach dem jeweiligen Stichtag des Betriebsübergangs, jedoch spätestens am 1. Januar 2022
    - aa) mit einem entsprechenden Verwendungsvorschlag im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 FernstrÜG aus einer Gestellung gem. § 5 Abs. 3 Satz 3 FernstrÜG auf ihr Verlangen oder
    - bb) ohne einen entsprechenden Verwendungsvorschlag im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 FernstrÜGaufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung von einer in Buchstabe a genannten Körperschaft zur Autobahn GmbH wechseln.

<sup>2</sup>§§ 12, 15, 28 und 31 gelten für alle Beschäftigten der Autobahn GmbH.

- (2) Soweit in den Vorschriften dieses Tarifvertrages auf den Stichtag des Betriebsübergangs abgestellt wird, tritt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Buchst. b und c der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses zur Autobahn GmbH an die Stelle des Stichtags des Betriebsübergangs.

## **§ 2 Grundsätze des Übergangs**

- (1) Die Rechte und Pflichten der Beschäftigten und der Auszubildenden gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a richten sich nach § 613a BGB, dem Fernstraßen-Überleitungsgesetz und diesem Tarifvertrag, die der Beschäftigten gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b und c nach diesem Tarifvertrag und den Vorschriften des zum Wechsel abgeschlossenen Arbeitsvertrages.
- (2) Zum jeweiligen Stichtag des Betriebsübergangs werden die Beschäftigten und die Auszubildenden nach Maßgabe dieses Tarifvertrages in das für die Autobahn GmbH geltende Tarifrecht übergeleitet.
- (3) Das bei dem jeweiligen Land oder der jeweiligen kommunalen Körperschaft geltende Tarifrecht findet auf die übergeleiteten Beschäftigten und Auszubildenden mit Ausnahme der in § 38 MTV Autobahn aufgeführten Tarifverträge keine Anwendung, soweit in diesem Tarifvertrag keine andere Regelung getroffen wird.
- (4) <sup>1</sup>Wenn und soweit gesetzliche oder tarifvertragliche Ansprüche der Beschäftigten oder der Auszubildenden von der Dauer des Bestehens des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bzw. der Beschäftigungszeit abhängen, wird die bis zum Stichtag zurückgelegte Beschäftigungsdauer so übernommen. <sup>2</sup>Dies schließt den Beginn des Arbeitsverhältnisses zu einer kommunalen Körperschaft, von der das Arbeitsverhältnis auf das Land übergegangen ist, ein. <sup>3</sup>Wenn Beschäftigte bereits vor dem Arbeitsverhältnis, das auf die Autobahn GmbH übergeht oder mit ihr fortgesetzt wird, in einem Arbeitsverhältnis zu dem Land oder zu einer kommunalen Körperschaft, von der das Arbeitsverhältnis auf das Land übergegangen ist, in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen gestanden haben, gilt Satz 1 auch für diese Zeiten. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten für zurückgelegte und anerkannte Beschäftigungszeiten entsprechend. <sup>5</sup>Soweit Beschäftigte am Tag vor dem Betriebsübergang unkündbar sind, verbleibt es dabei.

## **Abschnitt II Überleitung in das Entgeltsystem**

### **§ 3 Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH**

- (1) Die Beschäftigten sind gemäß den nachfolgenden Bestimmungen zum Stichtag des Betriebsübergangs in die Anlage 1 (Entgeltgruppenverzeichnis) zum TV EGV Autobahn übergeleitet.
- (2) <sup>1</sup>Die Überleitung erfolgt unbeschadet Absatz 3 und § 5 grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung findet aufgrund der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis zum TV EGV Autobahn nicht statt; Herabgruppierungen aus Anlass des Wechsels zur Autobahn GmbH sind ausgeschlossen.

- (3) Abweichend von Absatz 2 sind vorläufig (siehe Absatz 6)
- a) Beschäftigte als Straßenwärterin oder Straßenwärter, die am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt nach Entgeltgruppe 5 TV-L, TV-H oder TVöD erhalten, am Stichtag des Betriebsübergangs in Entgeltgruppe 6 MTV Autobahn,
  - b) Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener mindestens dreijähriger einschlägiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit, die am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt nach Entgeltgruppe 5 TV-L, TV-H oder TVöD erhalten, am Stichtag des Betriebsübergangs in Entgeltgruppe 6 MTV Autobahn,
  - c) Beschäftigte als Systemtechnikerin oder -techniker oder Systemelektronikerin oder -elektroniker in der Fernmeldetechnik (Fernmeldetechnikerin oder -techniker) mit schwierigen Aufgaben im Sinne des Klammerzusatzes zu Entgeltgruppe 6 des Besonderen Teils Abschnitt 9 der Anlage 1 zum TV EGV Autobahn, die am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt nach Entgeltgruppe 5 TV-L, TV-H oder TVöD erhalten, am Stichtag des Betriebsübergangs in Entgeltgruppe 6 MTV Autobahn,
  - d) Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst, die am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt nach einer Entgeltgruppe unterhalb der Entgeltgruppe 4 TV-L, TV-H oder TVöD erhalten, am Stichtag des Betriebsübergangs in Entgeltgruppe 4 MTV Autobahn und
  - e) Beschäftigte, denen schriftlich die Leitung einer Kolonne bzw. die Tätigkeit eines Kolonnenführers übertragen wurde, die am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt nach einer Entgeltgruppe unterhalb der Entgeltgruppe 9a TV-L, TV-H oder TVöD erhalten, am Stichtag des Betriebsübergangs in Entgeltgruppe 9a MTV Autobahn,
- eingruppiert.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. *Die Erfüllung des Heraushebungsmerkmals des Klammerzusatzes zu Entgeltgruppe 6 des Besonderen Teils Abschnitt 9 der Anlage 1 zum TV EGV Autobahn wird unwiderlegbar vermutet, wenn im Verwendungsvorschlag gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 FernstrÜG die planmäßige und nicht nur gelegentliche Ausübung der Tätigkeit im Gefahrenraum Autobahn nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.*
  2. *<sup>1</sup>Die Regelung des Absatzes 3 soll im Interesse einer zügigen Bearbeitung aller Höhergruppierungsanträge nach § 5 eine spürbare Entlastung herbeiführen und erfüllt deshalb das Merkmal „sachliche Gründe“ im Sinne von § 100 Abs. 1 BetrVG. <sup>2</sup>Die Autobahn GmbH soll dem Betriebsrat deshalb unverzüglich nach dem Stichtag eine nach den Beschäftigtengruppen der Buchstaben a bis f gegliederte Liste aller hiernach übergeleiteten Beschäftigten übergeben. <sup>3</sup>Der Betriebsrat soll abweichend von § 100 Abs. 2 BetrVG vor Ablauf der für die/den Beschäftigten bestimmten Widerspruchsfrist (Absatz 6) eine Erklärung abgeben.*
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Zeit in die Entgeltgruppe 16 übergeleitet. <sup>2</sup>Haben Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü am Stichtag des Betriebsübergangs mindestens fünf Jahre in Stufe 5 zurückgelegt, werden sie der Stufe 6 der Entgeltgruppe 16 zugeordnet. <sup>3</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 13Ü sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Zeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet. <sup>4</sup>§ 5 bleibt unberührt.
- (5) Hängt die Eingruppierung nach §§ 13 und 14 MTV Autobahn in Verbindung mit dem Entgeltgruppenverzeichnis zum TV EGV Autobahn von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem Stichtag des Betriebsübergangs zurückgelegte Zeit entsprechend § 2 Abs. 4 übernommen.

- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einer vorläufigen Eingruppierung nach Absatz 3 können innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem Stichtag des Betriebsübergangs dieser Eingruppierung widersprechen. <sup>2</sup>In diesem Fall verbleibt es rückwirkend auf den Stichtag des Betriebsübergangs bei der bisherigen Eingruppierung. <sup>3</sup>Ein solcher Widerspruch steht der Beantragung einer Höhergruppierung nach § 5 nicht entgegen. <sup>4</sup>Erfolgt kein Widerspruch und wird bis zum 31. Dezember 2021 kein Antrag auf Höhergruppierung nach § 5 gestellt, wird die vorläufige Eingruppierung endgültig.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

*Die/der Beschäftigte und die Autobahn GmbH sollen versuchen, den aus Sicht der/des Beschäftigten gegebenen Anlass für den Widerspruch gemäß § 36 aufzulösen.*

#### **§ 4 Stufenzuordnung**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten werden unter Anrechnung der in ihrer bisherigen Stufe zurückgelegten Zeit der in ihrer bisherigen Entgeltgruppe innegehabten Stufe der ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Bezeichnung gleichen Entgeltgruppe der Anlage A zu § 15 MTV Autobahn zugeordnet. <sup>2</sup>Erhalten Beschäftigte am Tag vor dem Betriebsübergang nach § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-L oder nach § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H das Entgelt einer höheren Stufe teilweise vorweggewährt, werden sie der betragsmäßig nächsthöheren Stufe zugeordnet. <sup>3</sup>§§ 9 bis 11 bleiben unberührt.

#### **§ 5 Höhergruppierungen**

- (1) <sup>1</sup>Ergibt sich für Beschäftigte nach dem Entgeltgruppenverzeichnis zum TV EGV Autobahn eine höhere Entgeltgruppe als die Entgeltgruppe, in die sie nach § 3 übergeleitet sind, sind sie auf ihren Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach §§ 13 und 14 MTV Autobahn in Verbindung mit dem Entgeltgruppenverzeichnis zum TV EGV Autobahn ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den Stichtag des Betriebsübergangs zurück; nach dem Stichtag des Betriebsübergangs eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung und der zurückgelegten Stufenlaufzeit in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Wird der Antrag nach dem 31. Dezember 2021 gestellt, entstehen daraus Zahlungsansprüche nur im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 MTV Autobahn. <sup>4</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis am Stichtag des Betriebsübergangs, verschiebt sich der Termin nach Satz 3 um die am Stichtag des Betriebsübergangs noch ausstehende Dauer des weiteren Ruhens des Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in § 17 Abs. 6 MTV Autobahn. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.
- (3) Fallen am Tag der Höhergruppierung ein Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe und eine Höhergruppierung nach Absatz 1 zusammen, ist zuerst der Stufenaufstieg zu vollziehen.

### **Abschnitt III Weiterführung von Ansprüchen auf Zulagen**

#### **§ 6 Besitzstandszulagen**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, denen am Tag vor dem Betriebsübergang
- a) eine persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder oder nach § 17 Abs. 6 TVÜ-Länder oder nach den Vorbemerkungen zu den Abschnitten 9 Unterabschnitt 1, 15 oder 22 Unterabschnitt 1 der Anlage A Teil II zum TV-L oder nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-H oder nach § 17 Abs. 6 TVÜ-H oder nach § 29a Abs. 3 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe auf das Land übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 31. August 2000 (Tarifvertrag vom 31. August 2000) (Meister-, Techniker- oder Programmiererzulage) oder
  - b) eine Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder, nach § 9 TVÜ-H oder nach § 9 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 (Tarifvertrag vom 31. August 2000) (Vergütungsgruppenzulage)
- zusteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage bzw. Zulagen, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausüben haben. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage nach Satz 1 Buchst. b verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz. <sup>3</sup>Im Falle einer Höhergruppierung entfallen die Zulagen nach Satz 1 Buchst. a und b.
- (2) Bei Veränderungen der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten verändert sich die Höhe der Besitzstandszulage bzw. Besitzstandszulagen entsprechend.

#### **§ 7 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, denen am Tag vor dem Betriebsübergang nach § 11 TVÜ-Länder, nach § 11 TVÜ-H oder § 23a TV-H oder nach § 11 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 kinderbezogene Entgeltbestandteile zustehen, erhalten diese ab dem Stichtag des Betriebsübergangs in der sich nach dem für sie am Tag vor dem Betriebsübergang geltenden Tarifrecht jeweils ergebenden Höhe weiter, solange die Voraussetzungen für die Zahlung nach dem am Tag vor dem Betriebsübergang geltenden Tarifrecht in seiner jeweils geltenden Fassung erfüllt sind.

#### **§ 8 Strukturausgleiche**

<sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, denen am Tag vor dem Betriebsübergang nach § 12 TVÜ-Länder, nach § 12 TVÜ-H oder nach § 12 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 ein Strukturausgleich zusteht, erhalten diesen ab dem Stichtag des Betriebsübergangs in der sich nach dem

für sie am Tag vor dem Betriebsübergang geltenden Tarifrecht ergebenden Höhe weiter, solange die Voraussetzungen für die Zahlung nach dem am Tag vor dem Betriebsübergang geltenden Tarifrecht erfüllt sind. <sup>2</sup>Im Falle einer Höhergruppierung wird der Höhergruppierungsgewinn auf den Strukturausgleich angerechnet.

## **§ 9 Individuelle Endstufen**

- (1) <sup>1</sup>Erhalten Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt aus einer individuellen Endstufe nach § 6 Abs. 4 TVÜ-Länder oder nach § 6 Abs. 4 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 TVÜ-Länder, nach § 6 Abs. 4 TVÜ-H oder nach § 6 Abs. 4 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 TVÜ-H oder nach § 6 Abs. 4 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 oder nach § 6 Abs. 4 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 TVÜ-VKA und mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 und ist das Entgelt aus der individuellen Endstufe am Stichtag des Betriebsübergangs höher als das Entgelt aus der Endstufe ihrer für sie nach § 3 maßgebenden Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe einer ihrer bisherigen individuellen Endstufe entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Bei einer Höhergruppierung aus einer solchen individuellen Endstufe werden die Beschäftigten der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>3</sup>Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 2 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 v.H. der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet, die sich aus der Summe der bisherigen individuellen Endstufe und 2 v.H. der Endstufe der höheren Entgeltgruppe berechnet. <sup>5</sup>Das Entgelt aus den individuellen Endstufen gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 MTV Autobahn. <sup>6</sup>Die individuellen Endstufen verändern sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (2) <sup>1</sup>Erhalten Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa am Tag vor dem Betriebsübergang Entgelt aus einer individuellen Endstufe nach § 8 Abs. 2 oder 3 TVÜ-Länder, nach § 8 Abs. 2 oder 3 TVÜ-H oder nach § 8 Abs. 2 oder 3 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 und ist das Entgelt aus ihrer individuellen Endstufe am Stichtag des Betriebsübergangs höher als das Entgelt aus der Endstufe der ihrer für sie nach § 3 maßgebenden Entgeltgruppe, findet Absatz 1 entsprechende Anwendung.

## **§ 10 Zulagen zur Endstufe**

Erhalten Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa am Tag vor dem Betriebsübergang nach § 16 Abs. 5 Satz 2 TV-L oder nach § 16 Abs. 5 Satz 2 TV-H eine Zulage zur Endstufe ihrer Entgeltgruppe, findet § 9 Abs. 1 entsprechende Anwendung.

## **§ 11 Garantiebeträge**

<sup>1</sup>Erhalten Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa am Tag vor dem Betriebsübergang einen Garantiebetrag nach § 17 Abs. 4 TV-L oder nach § 17 Abs. 4 TV-H in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung oder nach § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung in Verbindung mit § 2 Abs.



2 Tarifvertrag vom 31. August 2000, so erhalten sie den Garantiebtrag weiter, wenn, solange und soweit der sich nach §§ 3 und 4 ergebende Betrag niedriger ist als ihr bisheriges Tabellenentgelt unter Berücksichtigung des Garantiebtrages, längstens jedoch bis zum Ende der jeweiligen Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Erhöhungen des Garantiebtrages nach den in Satz 1 aufgeführten Tarifvorschriften sind bei der Anwendung des Satzes 1 zu beachten. <sup>3</sup>Im Falle einer Höhergruppierung entfällt der Garantiebtrag nach Satz 1.

#### **Abschnitt IV** **Weiteranwendung von Regelungen über besondere Rechtspositionen**

##### **§ 12** **Leistungsminderung**

- (1) <sup>1</sup>§§ 25 und 37 MTArb/MTArb-O, §§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, und 28a BMT-G/BMT-G-O sowie § 56 BAT/BAT-O finden in ihrem jeweiligen bisherigen Geltungsbereich bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung weiterhin Anwendung. <sup>2</sup>Bei der Anwendung der nach Satz 1 weiter anzuwendenden Vorschriften wird § 37 MTArb/MTArb-O auch auf die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter nach § 9 TV EGV Autobahn angewandt. <sup>3</sup>§ 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT findet in seinem bisherigen Geltungsbereich weiterhin Anwendung.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Vorschriften des MTArb/MTArb-O, des BMT-G/BMT-G-O und des BAT/BAT-O ergeben sich aus dem Anhang zu § 12.

##### **§ 13** **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, bei denen am Tag vor dem Betriebsübergang der Krankengeldzuschuss gemäß § 13 Abs. 1 TVÜ-Länder, gemäß § 13 Abs. 1 TVÜ-H oder gemäß § 13 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 MTV Autobahn) zu berechnen ist, verbleibt es abweichend von § 22 Abs. 2 Satz 1 MTV Autobahn dabei. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die am Tag vor dem Betriebsübergang gemäß § 13 Abs. 3 TVÜ-Länder oder gemäß § 13 Abs. 3 TVÜ-H Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 26 Wochen haben, verbleibt es abweichend von § 22 Abs. 2 Satz 1 MTV Autobahn dabei.

##### **§ 14** **Weiteranwendung von Beihilferegulungen**

Für Beschäftigte, die am Tag vor dem Betriebsübergang

- a) unter den Geltungsbereich des TVÜ-Länder fallen und am 31. Oktober 2006 Anspruch auf die Gewährung von Beihilfe im Krankheitsfall hatten, oder

- b) unter den Geltungsbereich des TVÜ-H fallen und am 31. Dezember 2009 Anspruch auf die Gewährung von Beihilfe im Krankheitsfall hatten, oder
  - c) nach § 1 Abs. 1 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Geburts- und Krankheitsfällen an Tarifbeschäftigte (Beihilfenverordnung Tarifbeschäftigte – BVOTb NRW) vom 30. November 2011 Anspruch auf Beihilfen haben, oder
  - d) aufgrund einer dem Buchstaben c vergleichbaren landesspezifischen oder landesrechtlichen Regelung in einem anderen Bundesland einen Anspruch auf Beihilfen haben,
- finden die jeweiligen Beihilfevorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

## **§ 15 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>§§ 49 Abs. 1 und 2 MTArb/MTArb-O in Verbindung mit dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959 sowie §§ 42 Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O in Verbindung mit bezirklichen Tarifverträgen zu § 42 Abs. 2 BMT-G und § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 und der Tarifvertrag zu § 42 Abs. 2 BMT-G-O finden in ihrem jeweiligen bisherigen Geltungsbereich bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung im MTV Autobahn weiter Anwendung. <sup>2</sup>§ 49 Abs. 4 MTArb findet für Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Vorschrift hatten, weiterhin Anwendung. <sup>3</sup>§ 27 Abs. 3 Satz 2 MTV Autobahn findet Anwendung.
- (2) Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Vorschriften des MTArb/MTArb-O und des Tarifvertrages über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959 ergeben sich aus dem Anhang zu § 15.

## **Abschnitt V Sonderregelungen zu vorübergehend ausgeübten Tätigkeiten**

### **§ 16 Vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit**

<sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, denen am Tag vor dem Betriebsübergang eine persönliche Zulage nach § 14 TV-L, nach § 14 TV-H oder nach § 14 TVöD in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 zusteht und die die anspruchsbegründende Tätigkeit am Stichtag des Betriebsübergangs weiterhin ausüben, erhalten die persönliche Zulage ab dem Stichtag des Betriebsübergangs grundsätzlich in der sich nach § 14 Abs. 2 Satz 2 MTV Autobahn ergebenden Höhe. <sup>2</sup>Die persönliche Zulage wird für die Dauer der Ausübung der anspruchsbegründenden Tätigkeit in der bisherigen Höhe weitergezahlt, solange der Betrag der bisherigen Zulage höher ist als der sich jeweils nach § 14 Abs. 2 Satz 2 MTV Autobahn ergebende Betrag. <sup>3</sup>Im Falle einer Höhergruppierung ist die Höhe der persönlichen Zulage neu festzustellen, soweit sie sich bisher nach dem Unterschiedsbetrag bemäß, der sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte.

## **§ 17**

### **Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter**

<sup>1</sup>Zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter oder zur Vorhandwerkerin/zum Vorhandwerker bestellte Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, denen am Tag vor dem Betriebsübergang aufgrund dieser Bestellung eine monatliche Zulage zusteht und die die anspruchsbegründende Tätigkeit am Stichtag des Betriebsübergangs weiterhin ausüben, erhalten die monatliche Zulage ab dem Stichtag des Betriebsübergangs grundsätzlich in der sich nach § 9 Abs. 2 TV EGV Autobahn ergebenden Höhe. <sup>2</sup>Die monatliche Zulage wird für die Dauer der Ausübung der gemäß der fortbestehenden Bestellung auszuübenden anspruchsbegründenden Tätigkeit in der sich nach dem für die Beschäftigten am Tag vor dem Betriebsübergang geltenden Tarifrecht jeweils ergebenden Höhe weitergezahlt, solange dieser Betrag höher ist als der sich jeweils nach § 9 Abs. 2 TV EGV Autobahn ergebende Betrag. <sup>3</sup>Im Falle einer Höhergruppierung vermindert sich der nach Satz 2 weiterzuzahlende Betrag um den Höhergruppierungsgewinn; es ist jedoch mindestens der sich nach § 9 Abs. 2 TV EGV Autobahn ergebenden Betrag zu zahlen.

## **Abschnitt VI**

### **Arbeitsplatz und Arbeitsstätte**

## **§ 18**

### **Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa sind bei der Autobahn GmbH auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz an der bisherigen Arbeitsstätte weiter zu beschäftigen. <sup>2</sup>Ist eine Weiterbeschäftigung mit den bisherigen Aufgaben an der bisherigen Arbeitsstätte aus wichtigen betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, erfolgt die Weiterbeschäftigung mit den bisherigen Aufgaben an einer anderen Arbeitsstätte. <sup>3</sup>Hierbei sind besondere persönliche oder familiäre Verhältnisse der/des Beschäftigten (z.B. Schwerbehinderung, Pflege naher Angehöriger oder Kindererziehung) zu beachten. <sup>4</sup>Ist eine Weiterbeschäftigung mit den bisherigen Aufgaben nicht möglich, sind den Beschäftigten zumutbare, mindestens gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. <sup>5</sup>Erfordert die Ausübung neuer Tätigkeiten zusätzliche Qualifikationen, haben die Beschäftigten Anspruch auf entsprechende Qualifizierung im erforderlichen Umfang, wobei die Kosten der Qualifizierung von der Autobahn GmbH zu tragen sind und der erforderliche Zeitaufwand als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (2) Kündigungen einschließlich Änderungskündigungen aus Anlass des Übergangs des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses auf die Autobahn GmbH sind ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Verlängert sich in den Fällen des Absatz 1 Satz 2 durch einen Wechsel der Arbeitsstätte der Arbeitsweg von der Wohnung zur Arbeitsstätte der/des Beschäftigten um mehr als 15 Kilometer, zahlt die Autobahn GmbH pro Arbeitstag für jeden Mehrkilometer auf dem Hin- und Rückweg als Ausgleich 0,30 Euro. <sup>2</sup>Die damit verbundene Verlängerung der Wegezeit wird, soweit nicht § 20 Abs. 7 MTV Autobahn anzuwenden ist, entsprechend § 36 Abs. 1 Buchst. c MTV Autobahn abgegolten.

## **Abschnitt VII Landesspezifische Besitzstandsregelungen**

### **§ 19 Allgemeine Grundsätze**

- (1) Die in diesem Abschnitt vereinbarten Bestimmungen regeln abschließend, ob und inwieweit Ansprüche der Beschäftigten, die sich bisher aus landesspezifischen Tarifverträgen bzw. im Zusammenhang mit diesen oder selbständig aus landesrechtlichen gesetzlichen Vorschriften oder durch Verordnung ergeben haben, weiterhin zustehen.
- (2) <sup>1</sup>Mit Rücksicht auf die Vielfalt solcher Ansprüche wird nicht allgemein, sondern in den jeweiligen Paragrafen bestimmt, welche der Ansprüche fortgeführt oder durch eine neue, in diesem Tarifvertrag geschaffene Rechtsgrundlage ersetzt oder durch einen Pauschalbetrag abgegolten werden oder nicht fortgeführt werden. <sup>2</sup>Ebenso wird in den Paragrafen bestimmt, welche der in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Beschäftigtengruppen die jeweiligen Ansprüche haben.
- (3) Für die Ansprüche der Beschäftigten ist es unerheblich, ob die ausschließliche Anwendung des Tarifrechts der Autobahn GmbH im Falle von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a unmittelbar auf § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB oder auf § 613a Abs. 1 Satz 4 in Verbindung mit einem dementsprechenden, zum Wechsel abgeschlossenen Arbeitsvertrag beruht.
- (4) <sup>1</sup>Soweit Ansprüche fortgeführt oder ersetzt werden, gilt dies solange, wie die ursprüngliche Anspruchsgrundlage materiell weiterbesteht. <sup>2</sup>Die Ansprüche ändern sich im selben Umfang und zum selben Zeitpunkt wie die jeweiligen landesspezifischen Regelungen. <sup>3</sup>Fallen Beschäftigte auf ihren Wunsch hin aus dem räumlichen Geltungsbereich der ursprünglichen Anspruchsgrundlage heraus, enden für sie die Ansprüche.

### **§ 20 Weiteranwendung landesspezifischer Urlaubsregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die vom Land Hessen zur Autobahn GmbH wechseln und im Kalenderjahr 2009 nach Maßgabe des Artikels III des Tarifvertrages zu § 71 BAT betreffend Besitzstandswahrung vom 23. Februar 1961 oder nach Maßgabe des entsprechenden Kabinettsbeschlusses vom 6. April 1965 (Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des MTArb) einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 33 Arbeitstagen erworben hatten, sind hinsichtlich der Dauer des Erholungsurlaubs weiterhin die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Vorschriften maßgebend. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Beschäftigte bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1969. <sup>3</sup>Auf den Anspruch findet § 27 Abs. 3 MTV Autobahn Anwendung.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die vom Land Hessen zur Autobahn GmbH wechseln, kann bei einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit Zusatzurlaub von bis zu drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden. <sup>2</sup>Der Grad der Behinderung ist durch den Bescheid eines Versorgungsamtes oder durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen. <sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn und soweit wegen des Grads der Behinderung Anspruch auf Zusatzurlaub nach anderen Rechtsvorschriften besteht.

## **§ 21**

### **Weiteranwendung landesspezifischer Regelungen über Zahlungsansprüche**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte und Auszubildende im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die am Tag vor dem Betriebsübergang Anspruch auf eine ergänzende Leistung nach dem Tarifvertrag vom 23. Juli 2007 über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL) haben, erhalten diese Leistung nach den Vorschriften des TV-EL in seiner jeweils geltenden Fassung weiter. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte und Auszubildende, die vom Land Berlin zur Autobahn GmbH wechseln und am Tag vor dem Betriebsübergang aufgrund landesspezifischen Tarifvertrags oder Landesrechts Anspruch auf eine vergleichbare Leistung haben.
- (2) Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die vom Land Nordrhein-Westfalen zur Autobahn GmbH wechseln und am Tag vor dem Betriebsübergang nach § 3 Satz 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 Anspruch auf eine monatliche, nicht zusatzversorgungspflichtige persönliche Zulage in Höhe von 4 Prozent des jeweiligen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts zum Ausgleich der Belastungen durch den Eigenanteil der Beschäftigten zur zusätzlichen Altersversorgung bei der VBL haben, erhalten diese Zulage weiterhin.
- (3) Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa, die vom Land Nordrhein-Westfalen zur Autobahn GmbH wechseln, aus dem BAT oder BMT-G in den TVöD übergeleitet worden sind und für die am Tag vor dem Betriebsübergang die Jubiläumsgeldregelung nach § 6 Landesbezirklicher Tarifvertrag vom 19. Dezember 2006 zum TVöD im Bereich des KAV NW (TVöD NRW) in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Tarifvertrag vom 31. August 2000 gilt, erhalten ergänzend zu den Regelungen des § 23 Abs. 2 MTV bei ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis mit Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ein Jubiläumsgeld von 520,00 Euro.

## **§ 22**

### **Weiterführung sonstiger landesspezifischer Regelungen**

Für Beschäftigte, die am Tag vor dem Betriebsübergang über ein Zeitguthaben nach § 63 Tarifvertrag zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 14. Oktober 2010 (Angleichungs-TV Land Berlin) in Verbindung mit § 23 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Berlin in das Tarifrecht der TdL vom 12. Dezember 2012 (TV Wiederaufnahme Berlin) verfügen, finden die Vorschriften des § 63 Angleichungs-TV Land Berlin weiterhin Anwendung.

## **§ 23**

### **Pauschalausgleich für nicht weitergeführte Leistungen**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b haben Anspruch auf einen pauschalen Ausgleichsbetrag in Höhe von monatlich 50,00 Euro für alle ab dem Betriebsübergang nicht mehr anwendbaren und in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich geregelten Rechtspositionen landesspezifischer Art. <sup>2</sup>§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung. <sup>3</sup>Der Betrag nach Satz 1 erhöht sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den hierfür von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz. <sup>4</sup>§ 19 Abs. 4 findet keine Anwendung. <sup>5</sup>Der Betrag geht nicht in die Berechnung nach § 18 Abs. 4 MTV Autobahn ein.

## **§ 24 Verschaffungsverpflichtungen**

- (1) <sup>1</sup>Die Autobahn GmbH ist verpflichtet, mit dem Land Hessen und dem Freistaat Bayern Gespräche zu führen, um zu erreichen, dass Leistungen im Sinne des LandesTicket Hessen und der Werkmietwohnungen in Bayern auch nach dem Übergang der Beschäftigten im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b auf die Autobahn GmbH aufrechterhalten werden. <sup>2</sup>Die vertragschließenden Gewerkschaften unterstützen diese Bemühungen und sind über den Verlauf der Gespräche zu unterrichten.
- (2) <sup>1</sup>Sollten die Gespräche ohne Erfolg bleiben, erhöht sich für die Beschäftigten im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b der Pauschalausgleich gemäß § 23 um 70,00 Euro beim Wegfall des LandesTickets Hessen bzw. um 100,00 Euro beim Wegfall des Nutzungsrechts einer Werkmietwohnung. <sup>2</sup>Die Erhöhung tritt zu dem Zeitpunkt ein, zu dem die/der Beschäftigte tatsächlich nicht mehr in der Lage ist, die bis zum Übergang gewährte Leistung in Anspruch zu nehmen. <sup>3</sup>§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung. <sup>4</sup>Die Beträge nach Satz 1 erhöhen sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den hierfür von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz. <sup>5</sup>§ 19 Abs. 4 Satz 3 gilt sinngemäß, wenn die/der Beschäftigte bei Fortbestand des ehemaligen Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen nicht mehr in der Lage wäre, die Leistung in Anspruch zu nehmen. <sup>6</sup>Die Beträge nach Satz 1 gehen nicht in die Berechnung nach § 18 Abs. 4 MTV Autobahn ein.
- (3) Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für vergleichbare Leistungen, die von anderen Bundesländern gewährt werden.

## **§ 25 Besondere Entgeltsicherung beim Übergang aus der VKA-Tabelle**

Beschäftigte im Sinne von § 1 Satz 1 Buchst. a oder b, die vom Land Nordrhein-Westfalen zur Autobahn GmbH wechseln und am Tag vor dem Betriebsübergang Tabellenentgelt nach den Entgeltgruppen 9a, 9b oder 9c der Anlage A (VKA) zum TVöD erhalten, erhalten für die Dauer des Verbleibs in der jeweiligen Entgeltgruppe Tabellenentgelt mindestens in der sich aus der Anlage A (VKA) zum TVöD für die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe jeweils ergebenden Höhe, wenn und solange dieses Tabellenentgelt höher ist als das Tabellenentgelt nach der Anlage A zum MTV Autobahn.

## **§ 26 Sonderregelung zur regelmäßigen Arbeitszeit für Beschäftigte aus Schleswig-Holstein und aus dem Saarland**

- (1) Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b, die vom Land Schleswig-Holstein zur Autobahn GmbH wechseln und nicht ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten oder in Autobahn-, Straßen- oder Fernmeldemeistereien oder Kfz-Werkstätten eingesetzt sind, können wählen, ob es für sie bei der nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L errechneten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Kürzung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn verbleiben soll, oder ob ihre durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender Anhebung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn auf 39 Stunden angehoben werden soll. <sup>2</sup>Beschäftigte, die Teilzeitarbeit mit einem bestimmten Anteil an der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart haben, können wählen, ob der sich aus ihrer Vereinbarung ergebende wöchentliche Arbeitszeitumfang ohne Kürzung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn beibehalten werden

soll, oder ob der Arbeitszeitumfang anteilig unter entsprechender Anhebung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn angehoben werden soll. <sup>3</sup>Beschäftigte, die Teilzeitarbeit mit einer festen Stundenzahl vereinbart haben, können wählen, ob diese Stundenzahl ohne Kürzung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn beibehalten werden soll, oder ob die Stundenzahl anteilig unter entsprechender Anhebung ihres Entgelts im Sinne des § 17 MTV Autobahn angehoben werden soll. <sup>4</sup>Das Wahlrecht im Sinne der Sätze 1 bis 3 ist innerhalb von zwei Monaten nach dem Stichtag des Betriebsübergangs auszuüben und wirkt auf den Stichtag des Betriebsübergangs zurück. <sup>5</sup>Bis zur Ausübung des Wahlrechts und wenn es nicht ausgeübt wird, bleibt es bei der vor dem Betriebsübergang maßgebenden persönlichen Arbeitszeit mit den sich entsprechend Satz 1 bis 3 ergebenden Rechtsfolgen für die Höhe des Entgelts.

- (2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b, die vom Landesbetrieb für Straßenbau des Saarlandes zur Autobahn GmbH wechseln. <sup>2</sup>Dabei tritt für sie die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden an die Stelle der nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L errechneten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

## **§ 27**

### **Freizeitausgleich für ehrenamtliche Tätigkeit**

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich für ehrenamtliche Tätigkeit nach § 29a TV-H wird für die vom Land Hessen zur Autobahn GmbH wechselnden Beschäftigten bis zu einer Neuregelung für den gesamten Bereich der Autobahn GmbH fortgeführt. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. Dezember 2021 eine Neuregelung zu vereinbaren.

## **§ 28**

### **Nutzung von Einrichtungen des Bundes**

Die Autobahn GmbH wird sich im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten dafür einsetzen, dass die Beschäftigten der Autobahn GmbH Mitglied des Sozialwerks der Bundesverwaltung für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen e.V. (Sozialwerk der BVBW e.V.) werden können.

## **§ 29**

### **Landesspezifische Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung**

- (1) <sup>1</sup>Von der Freien und Hansestadt Hamburg zur Autobahn GmbH übergehende Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, die am Tag vor dem Betriebsübergang vom Geltungsbereich des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes vom 7. März 1995 erfasst werden, haben ein Wahlrecht, ob sie Zusatzversicherungsansprüche weiterhin nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz oder gemäß § 25 MTV Autobahn GmbH nach dem Tarifvertrag Altersversorgung – ATV erwerben wollen. <sup>2</sup>Mit der Wahrnehmung dieses Wahlrechts verbundene Kosten für den Versorgungsausgleich trägt die Autobahn GmbH. <sup>3</sup>Bis zur Ausübung des Wahlrechts und wenn es nicht ausgeübt wird, wird die Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz fortgesetzt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

<sup>1</sup>Die Autobahn GmbH erklärt, dass die Freie und Hansestadt Hamburg in Aussicht gestellt hat, für ihre Beschäftigten, die nach dem FernstrÜG zur Autobahn GmbH wechseln, betreffend deren betrieblicher Altersversorgung die Fortgeltung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes zu bewirken. <sup>2</sup>Die Autobahn GmbH verpflichtet

*sich, Verhandlungen über den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit der Freien und Hansestadt Hamburg mit Nachdruck zu führen.*

- (2) Für von der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) zur Autobahn GmbH übergehende Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, die am Tag vor dem Betriebsübergang vom Geltungsbereich des Bremischen Ruhelohngesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 1993 erfasst werden, ist abweichend von § 38 Buchst. b MTV Autobahn die Versorgungsanwartschaft nach den Vorschriften dieses Gesetzes fortzuführen, soweit und solange dies für die Autobahn GmbH möglich ist.
- (3) Die Autobahn GmbH verpflichtet sich, für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, die aus dem Saarland zur Autobahn GmbH wechseln und am Tag vor dem Betriebsübergang Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse des Saarlandes erwerben können, die Fortführung dieser Versorgung zu bewirken, vorzugsweise durch Überleitung der Versicherung auf die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder durch Beitritt zu der Zusatzversorgungskasse des Saarlandes.
- (4) Sollte eine Fortführung der gemäß Absätze 1 bis 3 bestehenden Versorgungsungen nicht in dem beschriebenen Umfang möglich sein, findet der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) Anwendung und hat die Autobahn GmbH Nachteile aufgrund des Wechsels des Versorgungsträgers (z.B. wegen Nichterfüllung der Wartezeit nach dem Betriebsrentengesetz) auszugleichen.

## **Abschnitt VIII Einmaliger Wechselzuschlag**

### **§ 30 Einmaliger Wechselzuschlag**

<sup>1</sup>Beschäftigte und Auszubildende im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b haben Anspruch auf Zahlung eines einmaligen Wechselzuschlags, wenn sie vertraglich die ausschließliche Geltung des Tarifrechts für die Autobahn GmbH vereinbaren. <sup>2</sup>Der einmalige Wechselzuschlag beträgt für Beschäftigte 1.500,00 Euro, für Auszubildende 500,00 Euro. <sup>3</sup>Er wird am Zahltag des nächsten auf den Abschluss der vertraglichen Vereinbarung nach Absatz 1 folgenden Monats fällig. <sup>4</sup>§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung.

## **Abschnitt IX Sonstige Bestimmungen**

### **§ 31 Erweiterter Bestandsschutz**

- (1) <sup>1</sup>Über § 18 Abs. 1 und 2 hinaus sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2025 auch dann ausgeschlossen, wenn sie mit betrieblichen bzw. organisatorischen Änderungen oder Fragen der Auslastung des konkreten Betriebes begründet sind. <sup>2</sup>Die Autobahn GmbH ist vielmehr verpflichtet, in solchen Fällen den Beschäftigten unter Beachtung der Vorgaben in § 18 Abs. 1 Satz 3 bis 5 einen Ersatzarbeitsplatz,



ggf. auch in einem anderen Betrieb, anzubieten. <sup>3</sup>Änderungskündigungen sind unzulässig, wenn diese Vorgaben nicht beachtet worden sind. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten insbesondere auch für Änderungen im Zusammenhang mit oder in der Folge von ÖPP-Projekten.

- (2) <sup>1</sup>§ 18 Abs. 3 findet im Falle von Änderungen der Arbeitsstätte nach Absatz 1 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Abweichende bzw. ergänzende Regelungen durch Interessenausgleich, Sozialplan oder sonstige Betriebsvereinbarung bleiben hiervon unberührt. <sup>3</sup>Dies gilt insbesondere für den Ausgleich finanzieller Nachteile, die im Zusammenhang oder in Folge von ÖPP-Projekten eintreten.

## **§ 32 Vertragliche Vereinbarungen**

<sup>1</sup>Durch Vereinbarung mit den Beschäftigten können Entgeltansprüche aus diesem Tarifvertrag pauschaliert oder abgefunden werden. <sup>2</sup>Ebenso ist die einvernehmliche Umwandlung von Zulagen gem. §§ 6 sowie 9 bis 11 in eine tarifliche Garantiestufe gem. § 17 Abs. 4 MTV Autobahn zulässig.

## **§ 33 Andere Kollektivregelungen**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien haben zeitgleich mit diesem Tarifvertrag Regelungen gem. § 3 BetrVG vereinbart, wodurch die von § 8 FernstrÜG vorgesehene Beteiligung der Beschäftigten und die Wirkung von Dienstvereinbarungen sichergestellt werden. <sup>2</sup>Sie sehen deshalb von einer Sicherung anderer Kollektivregelungen in diesem Tarifvertrag ab.

## **§ 34 Härtefallregelung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a oder b können nach Ablauf von mindestens zwölf und vor Ablauf von 18 Monaten nach dem Wechsel geltend machen, trotz der in diesem Tarifvertrag geregelten Ansprüche zur Besitzstandssicherung ungewöhnliche Nachteile durch den Wegfall bisher tariflich geregelter Ansprüche aufgrund des Wechsels zur Autobahn GmbH zu haben. <sup>2</sup>Sie haben dazu den geltend gemachten Nachteil darzulegen und durch entsprechende Abrechnungsunterlagen zu belegen. <sup>3</sup>Wenn das tarifliche Gesamtbruttoeinkommen der/des Beschäftigten im ersten Jahr nach dem Wechsel das tariflich geregelte Gesamtbruttoeinkommens im Kalenderjahr vor dem Wechsel um mindestens 5 Prozent unterschreitet, findet das Verfahren gemäß Absatz 2 Anwendung. <sup>4</sup>Der einmalige Wechselzuschlag nach § 30 ist bei der Ermittlung des tariflichen Gesamtbruttoeinkommens im ersten Jahr nach dem Wechsel nicht zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Wirkungen einer rückwirkenden Höhergruppierung gemäß § 5 sowie Änderungen der individuellen Arbeitszeit sind zu berücksichtigen.
- (2) <sup>1</sup>Liegt ein Nachteil im Sinne von Absatz 1 vor und kommt es zwischen der/dem Beschäftigten und der Autobahn GmbH nicht zu einem Ausgleich, kann die/der Beschäftigte den Betriebsrat um Vermittlung ersuchen. <sup>2</sup>Bleibt auch dies ohne Ergebnis, kann die/der Beschäftigte nach § 36 Abs. 2 bis 5 verfahren.

## **Abschnitt X** **Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts**

### **§ 35** **Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts**

- (1) <sup>1</sup>Mit dem Tarifwerk der Autobahn GmbH haben die Tarifvertragsparteien in mehrfacher Hinsicht Neuland betreten. <sup>2</sup>Neben der Einführung neuer Tarifverträge kommt, anders als in bisherigen Überleitungstarifverträgen, der Wechsel des Arbeitgebers und dessen Rechtsform hinzu. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien vereinbaren deshalb, die Wirkung des Tarifwerks in der Praxis zu evaluieren und es weiterzuentwickeln.
- (2) <sup>1</sup>Durch die Evaluierung der Umsetzung sollen insbesondere Erkenntnisse über die Passgenauigkeit des Tarifwerks festgestellt werden. <sup>2</sup>Vorrangig gilt dies hinsichtlich folgender Regelungsgegenstände:
- a) Eventuell auftretende Umsetzungsprobleme beim Betriebsübergang,
  - b) Erkenntnisse aus der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis und Entwicklung der Eingruppierungen nach dem Stichtag,
  - c) Umsetzung der Besitzstandsansprüche nach diesem Tarifvertrag und Möglichkeit von Vereinfachungen für Umsetzung und Administration,
  - d) Bewertung der Struktur der Entgelttabelle nach erfolgter Überleitung, insbesondere nach Wirksamwerden der Tabelle des TVöD Bund,
  - e) Notwendigkeit von Regelungen für Bereitschaftsdienste,
  - f) künftige Entwicklung des Einsatzes von Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern,
  - g) Bedürfnis für eine tarifliche Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten,
  - h) Passfähigkeit des § 17 MTV Autobahn im Hinblick auf konkrete Arbeitsmarktsituationen,
  - i) Auswirkung der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis und Erkenntnisse für eine weitere Verbesserung der Systematik der §§ 12 bis 17 MTV Autobahn,
  - j) Erweiterung des Besonderen Teils (Abschnitt II) der Anlage 1 zum TV EGV Autobahn um weitere konkrete Tätigkeitsmerkmale.
- (3) <sup>1</sup>Die Autobahn GmbH wird im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten die für die Beurteilung der in Absatz 1 genannten Themen notwendigen Informationen erfassen, im vierten Quartal 2021 einen Zwischenbericht geben und Vorschläge für die Aufnahme von Gesprächen nach Absatz 4 machen. <sup>2</sup>Die vertragschließenden Gewerkschaften können unabhängig hiervon jederzeit Gespräche oder Informationen über die in Absatz 1 aufgeführten Gegenstände einfordern.
- (4) <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien haben Einvernehmen, dass das Tarifwerk weiterentwickelt werden soll. <sup>2</sup>Dies gilt in jedem Fall für folgende Regelungsgegenstände:
- a) Neuregelung des Freizeitausgleichs für ehrenamtliche Tätigkeit gem. § 27,
  - b) Regelungen über die Qualifizierung und berufliche Fortbildung,
  - c) Ergänzung des Entgeltgruppenverzeichnisses (Anlage 1 zum TV EGV Autobahn) um Tätigkeitsmerkmale für Ausbilderinnen und Ausbilder,
  - d) Umsetzung von Evaluierungsergebnissen gemäß Absatz 2,
  - e) Regelungen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten bei ÖPP-Projekten.

- (5) Die Tarifvertragsparteien sehen im Übrigen Anlass zur Entwicklung von Tarifregelungen zu Regelungsgegenständen wie die Einführung von Wahlrechten der Beschäftigten zwischen verschiedenen Anspruchsarten, beispielsweise zwischen Arbeitszeit und Entgelt, der lebensphasengerechten Gestaltung des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich Altersübergänge und Demografie und vergleichbaren Themen.

## § 36

### Lösung von Meinungsverschiedenheiten

- (1) <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Einführung und Umsetzung des Tarifwerks der Autobahn GmbH so zu begleiten sowie die Weiterentwicklung so zu gestalten, dass möglichst keine Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte auftreten. <sup>2</sup>Sie wollen dabei einerseits nicht mehr als unvermeidbar beteiligt werden, andererseits jedoch unterstützen, um – zumindest in der Anfangsphase – aufgetretene oder drohende Differenzen beizulegen. <sup>3</sup>Dabei wird zwischen folgenden Fallgestaltungen unterschieden:
- a) Gewichtige Auslegungsprobleme, bei denen nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien nach sachgerechter Bewertung der beiderseitigen Interessen und der Reichweite des strittigen Gegenstands eine abgestimmte Lösung der Tarifvertragsparteien förderlich ist.
  - b) Erkenntnisse aus der Evaluierung (§ 35 Abs. 2), die es nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien nahelegen, dass bei Kenntnis der ermittelten Fakten in den Verhandlungen eine andere Entscheidung getroffen worden wäre und eine Korrektur Konflikte vermeiden würde.
  - c) Unterstützung der Betriebsparteien auf Unternehmensebene, wenn betriebsübergreifende Probleme bei der sachgerechten Umsetzung des § 8 FernstrUG auftreten sollten, die materielle Bezugspunkte besitzen und eine Lösung vor Nutzung der betriebsverfassungsrechtlichen bzw. arbeitsgerichtlichen Verfahren nahelegen.
  - d) Lösungsvorschläge in den Fällen des § 34 Abs. 2.
- (2) <sup>1</sup>Alle Tarifvertragsparteien haben das Recht, wegen einer bestehenden oder sich ankündigenden Meinungsverschiedenheit gemäß Absatz 1 von der jeweils anderen Seite Auflösung zu verlangen. <sup>2</sup>Diese ist verpflichtet, sich auf Gespräche zur Lösung einzulassen.
- (3) Die Tarifvertragsparteien benennen jeweils zwei Vertrauenspersonen, die nach Klärung des Tatbestands ein Einvernehmen über die Lösung herbeiführen sollen (Konfliktlösungsteam).
- (4) <sup>1</sup>Die jeweils initiative Seite hat dem Konfliktlösungsteam die für die Beurteilung notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Sind Beschäftigtendaten betroffen, so sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.
- (5) <sup>1</sup>Das Konfliktlösungsteam entscheidet in der Sache nicht abschließend, macht den jeweiligen Beteiligten jedoch einvernehmliche Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit. <sup>2</sup>Sind die Tarifvertragsparteien betroffen, sollen sie dem Vorschlag in der Regel folgen.

## **Abschnitt XI Schlussbestimmungen**

### **§ 37 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. <sup>2</sup>Der Tarifvertrag wirkt nach. <sup>3</sup>Die Verhandlungsverpflichtungen gemäß Abschnitt X bleiben unberührt.
- (3) § 31 findet auch bei Maßnahmen Anwendung, die bis zum 31. Dezember 2030 ergriffen werden, wenn bis dahin keine Regelung nach § 35 Abs. 4 Buchst. e zustande kommt.

## **Anhang zu § 12**

Die in § 12 in Bezug genommenen Vorschriften lauten wie folgt:

### **1. MTArb/MTArb-O**

#### **„§ 25 MTArb/MTArb-O Nicht voll leistungsfähige Arbeiter**

- (1) <sup>1</sup>Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. <sup>2</sup>Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.
- (2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.
- (3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

#### **§ 37 MTArb/MTArb-O Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

- (1) <sup>1</sup>Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellelohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. <sup>2</sup>Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. <sup>3</sup>Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschalohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. <sup>4</sup>Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit\*.

#### Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

*Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.*

---

\* Im Bereich des MTArb-O: Beschäftigungszeit (§ 6 - ohne die nach Nr. 3 der Übergangsvorschriften zu § 6 berücksichtigten Zeiten)

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend
- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit\*, wenn die Leistungsminde- rung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwir- kende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
  - b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit\*, wenn die Leistungsminde- rung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fä- higkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit\*, wenn die Leistungsminde- rung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fä- higkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit\*, wenn die Leis- tungsminde- rung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminde- rung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

*Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der An- spruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.“*

## 2. BMT-G/BMT-G-O

a)

### **„§ 25 Abs. 4 BMT-G/BMT-G-O Lohn in besonderen Fällen**

- (4) Für minderleistungsfähige Arbeiter wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

### **§ 28 Abs. 1 und 2 BMT-G/BMT-G-O Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminde- rung**

- (1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufs- krankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jewei- ligen Monatstabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.

Lohnzulagen behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zula- gen bei Eintritt der Leistungsminde- rung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminde- rung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen

---

\* Im Bereich des MTArb-O: Beschäftigungszeit (§ 6 - ohne die nach Nr. 3 der Übergangs- vorschriften zu § 6 berücksichtigten Zeiten)

oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, behält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag.

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 5 enthalten ist. Lässt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die Summe der nach Unterabsatz 2 gesicherten Zulagen und der nach Unterabsatz 2 und § 28a gesicherten Zuschläge hinausgeht; der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn darf jedoch nicht überschritten werden. Sind die Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatstabellenlohnes oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28a gesicherte Lohn, finden die Vorschriften über die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:

*Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.*

(2) Das Gleiche gilt

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabs. 1:

*Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.*

**§ 28a BMT-G/BMT-G-O**  
**Sicherung des Schichtlohnzuschlages für Wechselschichtarbeit  
bei Leistungsminderung**

- (1) Kann der Arbeiter
- a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder
  - b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat,

keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

*Der Schichtlohnzuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.*

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für den Arbeiter, der in demselben Arbeitsverhältnis
- a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
  - b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.“

- b) Für die in Buchstabe a genannten Tarifvorschriften des BMT-G/BMT-G-O gelten folgende Begriffsbestimmungen des § 67 BMT-G/BMT-G-O:

**„24. Lohnzulagen**

Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.

**25. Lohnzuschläge**

Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22), Erschwerniszuschläge (§ 23) sowie Schichtlohnzuschläge (§ 24).

**26a Monatstabellenlohn**

Monatstabellenlohn ist der in der tarifvertraglich vereinbarten Lohntabelle festgesetzte Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes ist der Monatstabellenlohn durch 167,40 zu teilen.

**26b Monatsgrundlohn**

Monatsgrundlohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Lohnzulagen.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatsgrundlohnes ist der Monatsgrundlohn durch 167,40 zu teilen.



### **26c Monatslohn**

Monatslohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes, der Lohnzulagen und Lohnzuschläge.“

### **3. BAT/BAT-O**

#### **„§ 56 BAT/BAT-O Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

<sup>1</sup>Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.“

## **Anhang zu § 15**

Die in § 15 Satz 1 in Bezug genommenen Vorschriften lauten wie folgt:

### **1. MTArb/MTArb-O**

#### **„§ 49 Abs. 1 und 2 MTArb/MTArb-O Zusatzurlaub**

- (1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.
- (2) Die als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders vereinbart.“

### **2. Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959**

#### **„§ 1**

- (1) Als gesundheitsgefährdend im Sinne des § 49 Abs. 1 MTArb gelten nachstehende Arbeiten:
  1. Arbeiten in Getreidesilos,
  2. Arbeiten in Steinbrüchen bei erheblicher Einwirkung von kieselsäurehaltigem Staub,
  3. Arbeiten in Splittsilos mit Siebtrommeln oder mechanischer Beschickungsanlage,
  4. Dampfkesselreinigen von innen,
  5. Drehen, Bohren, Fräsen von Grauguss bei erheblicher Staubentwicklung,
  6. Arbeiten mit Sandstrahlgebläsen,
  7. E-Schweißen mit ummantelten Elektroden sowie Handreichungen beim E-Schweißen mit ummantelten Elektroden oder beim Löten unter Verwendung von Schweißgeräten, wenn der Arbeiter hierbei der Einwirkung des Rauches unmittelbar ausgesetzt ist,
  8. autogenes Schneiden und Schweißen an mit Mennige oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Schutzfarben vorgestrichenen Eisenteilen,
  9. Schweißen und Arbeiten mit Schneidbrennern im Innern von Kesseln und Behältern,
  10. Anstreichen mit Blei-, Nitrofarben oder sonstigen giftigen Stoffen in engen Räumen oder Behältern,
  11. Spritzen mit Blei-, Nitrofarben oder sonstigen giftigen Stoffen in geschlossenen Räumen,
  12. maschinelles Aufbringen von Teer, Bitumen und Asphalt für die am Gerät tätigen Spritzer,

13. Mischen, Herstellen und Einstreichen der Füllmasse in die Platten (Gitter und Rahmen) von Bleiakкумуляtoren, Abbau gebrauchter Bleiakкумуляtoren,
14. Grobschmieden bei schweren, großen Stücken oder bei Feuerarbeit an großen Schmiedefeuern oder Öfen,
15. Kesselschmieden,
16. Arbeiten mit stark schlagenden Pressluftwerkzeugen einschließlich Gegenhalten beim Nieten,
17. Reinigungsarbeiten an Dükern unter Kanälen und natürlichen Wasserläufen (im Bereich der SR 2b des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb),
18. Arbeiten in Druckluft,
19. Taucherarbeiten,
20. Arbeiten in den Tierkörperbeseitigungsanstalten und in der Konfiskatbeseitigung, wenn eine erhebliche Infektionsgefahr gegeben ist,
21. Arbeiten an offenen Kläranlagen von Krankenanstalten, Sanatorien oder ähnlichen Einrichtungen, die von Hand gereinigt werden müssen und bei denen eine erhebliche Infektionsgefahr gegeben ist,
22. Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme von Schädlingsbekämpfung,
23. Arbeiten in Prosekturen und an Verbrennungsöfen in Krankenanstalten, Sanatorien und ähnlichen Einrichtungen, wenn in erheblichem Umfang Infektionsgefahr gegeben ist,
24. ohne Inhalt,
25. Arbeiten in Brünieranlagen, wenn der Arbeiter der Einwirkung dabei entstehender Gase und Dämpfe ausgesetzt ist,
26. Aufladen offener Batteriezellen in Batterieladestationen,
27. Lötten unter Verwendung von Schweißgeräten.

(2) Die Höhe des Zusatzurlaubs beträgt drei Arbeitstage.

Protokollnotiz zu § 1:

*Bei Prüfung der Frage, ob ein Arbeiter während eines Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, sind die Zeiträume, in denen verschiedene der in § 1 Abs. 1 bezeichneten Arbeiten verrichtet werden, zusammenzurechnen.*

**§ 2**

Ohne Inhalt.

**§ 3**

[Hier nicht abgedruckt.]

**§ 4**

[Hier nicht abgedruckt.]

**§ 5**

[Hier nicht abgedruckt.]“

Berlin, den 30. September 2019

gez.

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

gez.

Für  
..... \*)

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
Der Bundesvorstand
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 1:

*Eine Beratungs- oder Hinweispflicht des Arbeitgebers besteht nicht.*

**Tarifvertrag für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer  
der „Die Autobahn GmbH des Bundes“  
(KraftfahrerTV Autobahn)**

**vom 30. September 2019**

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

..... \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für
- Gewerkschaft der Polizei
  - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
  - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- b) dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

## Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	104
§ 2	Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit	104
§ 3	Monatsarbeitszeit	105
§ 4	Pauschalentgelt	106
§ 5	Pauschalgruppen	106
§ 6	Anteiliges Pauschalentgelt	106
§ 7	Sicherung des Pauschalentgelts	106
§ 8	Inkrafttreten	107
Anlage		108

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die als Personenkraftfahrerin oder -kraftfahrer beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Autobahn GmbH mit Ausnahme der Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 MTV Autobahn) hinaus beschäftigt werden.

### Protokollerklärung zu § 1:

*Eine Kraftfahrerin/Ein Kraftfahrer ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn sie/er im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden geleistet hat.*

## **§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. <sup>2</sup>Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).
- (2) <sup>1</sup>Wenn die Kraftfahrerin/der Kraftfahrer schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht der Kraftfahrerin/des Kraftfahrers auf eine jährliche, für die Beschäftigte/den Beschäftigten kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einer von der Arbeitgeberin bestimmten Ärztin/einem von der Arbeitgeberin bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten der Arbeitgeberin aus anderen Rechtsvorschriften) und die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG); sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. <sup>2</sup>Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu neun Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. <sup>3</sup>Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.
- (3) <sup>1</sup>Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Buchst. a MTV Autobahn zu zahlen. <sup>2</sup>Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.
- (4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs nach § 3 Abs. 3 einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens zehn Stunden anzusetzen.

### Protokollerklärung zu § 2:

<sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Kraftfahrerin/des Kraftfahrers nach § 6 Abs. 1 MTV Autobahn bleibt unberührt. <sup>2</sup>Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist § 6 Abs. 2 MTV Autobahn mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist.



### § 3 Monatsarbeitszeit

- (1) Die in einem Kalendermonat im Rahmen von § 2 geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.
- (2) <sup>1</sup>Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. <sup>2</sup>Bei ununterbrochener betrieblich veranlasster Abwesenheit der Kraftfahlerin/des Kraftfahrers vom Betrieb zwischen 12.00 und 14.00 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen sechs und zwölf Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über zwölf Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.
- (3) In den Fällen
- des Urlaubs (§§ 26 und 27 MTV Autobahn),
  - der Arbeitsunfähigkeit,
  - der Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung (§ 29 MTV Autobahn),
  - der Qualifizierung im überwiegend betrieblichen Interesse,
  - des Freizeitausgleichs nach § 2 Abs. 3 Satz 1,
  - der Freistellung von der Arbeit für die Wahrnehmung von Tätigkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz,
  - des Ausfalls von Arbeitszeit infolge eines Wochenfeiertages,
- sind für jeden Arbeitstag bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 10,65 Stunden pauschal anzusetzen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

*Zur Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsrates gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen gemäß § 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, die zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben notwendig sind.*

- (4) <sup>1</sup>Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit zwölf Stunden anzusetzen. <sup>2</sup>Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Abs. 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:  
<sup>3</sup>Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 4:

*<sup>1</sup>Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. <sup>2</sup>Der Pauschalansatz von zwölf Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.*

- (5) Bei Arbeitsbefreiung (§ 29 MTV Autobahn) oder Beurlaubung (§ 28 MTV Autobahn) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die die Kraftfahlerin/der Kraftfahrer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 MTV Autobahn) geleistet hätte.

#### **§ 4 Pauschalentgelt**

- (1) Für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 MTV Autobahn) sowie das Entgelt für Überstunden und die Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a MTV Autobahn) abgegolten sind.
- (2) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 MTV Autobahn gezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Die Pauschalentgelte verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie die Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 5. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien werden diese Anpassung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer allgemeinen Entgelterhöhung ohne Kündigung vereinbaren.

#### **§ 5 Pauschalgruppen**

- (1) Es bestehen die Pauschalgruppen für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer sowie für Chefkraftfahrerinnen und Chefkraftfahrer.
- (2) Chefkraftfahrerinnen oder Chefkraftfahrer sind die Kraftfahrerinnen oder Kraftfahrer der Mitglieder der Geschäftsführung der Autobahn GmbH.
- (3) Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrerinnen und Chefkraftfahrer wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrerin bzw. Chefkraftfahrer gewährt.

#### **§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt**

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

#### **§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts**

Für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung nach diesem Tarifvertrag oder dem Tarifvertrag vom 12. Oktober 2006 über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) bzw. dem Tarifvertrag vom 1. September 2009 über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrerinnen/Personenkraftwagenfahrer des Landes Hessen (PKW-Fahrer-TV-H), die infolge eines Unfalles, welcher in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Kraftfahrerin/Kraftfahrer weiterbeschäftigt werden, finden die im Anhang zu § 12 EÜTV Autobahn aufgeführten Vorschriften entsprechende Anwendung.

**§ 8**  
**Inkrafttreten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. <sup>2</sup>Der Tarifvertrag wirkt nach.

## Anlage

### Pauschalentgelt

<b>Gültig vom 1. Oktober 2019 bis 29. Februar 2020</b>		
<b>Kraftfahrerinnen/ Kraftfahrer</b>	<b>Stufen</b>	<b>EG 5</b>
	1. – 10. Jahr	4.057,54 Euro
	11. – 15. Jahr	4.330,30 Euro
	ab 16. Jahr	4.422,58 Euro
<b>Chefkraftfahrerinnen/ Chefkraftfahrer</b>	<b>Stufen</b>	<b>EG 5</b>
	1. – 10. Jahr	4.627,51 Euro
	11. – 15. Jahr	4.908,39 Euro
	ab 16. Jahr	5.000,68 Euro

<b>Gültig ab 1. März 2020</b>		
<b>Kraftfahrerinnen/ Kraftfahrer</b>	<b>Stufen</b>	<b>EG 5</b>
	1. – 10. Jahr	4.100,55 Euro
	11. – 15. Jahr	4.376,20 Euro
	ab 16. Jahr	4.469,46 Euro
<b>Chefkraftfahrerinnen/ Chefkraftfahrer</b>	<b>Stufen</b>	<b>EG 5</b>
	1. – 10. Jahr	4.676,56 Euro
	11. – 15. Jahr	4.960,42 Euro
	ab 16. Jahr	5.053,69 Euro

Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
..... \*)

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
Der Bundesvorstand
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

**Tarifvertrag für Nachwuchskräfte  
der „Die Autobahn GmbH des Bundes“  
(TV Nachwuchskräfte Autobahn)**

**vom 30. September 2019**

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

..... \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für
- Gewerkschaft der Polizei
  - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
  - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- b) dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

## Inhaltsverzeichnis

<b>Teil I Geltungsbereich</b>	<b>113</b>
§ 1 Geltungsbereich	113
<b>Teil II Auszubildende</b>	<b>113</b>
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden	113
§ 3 Probezeit	114
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	114
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung	114
§ 6 Personalakten	114
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	115
§ 8 Ausbildungsentgelt	115
§ 9 Unständige Entgeltbestandteile	116
§ 10 Urlaub	116
§ 11 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	116
§ 12 Familienheimfahrten	117
§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss	117
§ 14 Entgelt im Krankheitsfall	118
§ 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen	118
§ 16 Vermögenswirksame Leistungen	118
§ 17 Jahressonderzahlung	119
§ 18 Zusätzliche Altersversorgung	119
§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	119
§ 20 Übernahme von Auszubildenden	120
§ 21 Abschlussprämie	120
§ 22 Zeugnis	120
§ 23 Ausschlussfrist	120
<b>Teil III Dual Studierende</b>	<b>121</b>
Abschnitt 1: Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge	121
§ 24 Geltungsbereich	121
§ 25 Begriffsbestimmung	121
§ 26 Ausbildungs- und Studienvertrag	121
§ 27 Nachweispflichten	122
§ 28 Wöchentliche und tägliche Studienzeit	122
§ 29 Studienzulage, Studienentgelt, Studiengebühren	122
§ 30 Urlaub	123
§ 31 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses	123
§ 32 Rückzahlungsgrundsätze	123
Abschnitt 2: Praxisintegrierte duale Studiengänge	124
§ 33 Geltungsbereich	124

§ 34	Begriffsbestimmung	124
§ 35	Studienvertrag	125
§ 36	Probezeit, Nachweispflichten	125
§ 37	Wöchentliche und tägliche Studienzeit	125
§ 38	Studienentgelt, Studiengebühren	125
§ 39	Urlaub	126
§ 40	Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses	126
§ 41	Rückzahlungsgrundsätze	126
Abschnitt 3: Masterstudiengänge		127
§ 42	Geltungsbereich	127
§ 43	Begriffsbestimmung	127
§ 44	Abweichende Regelungen	127
<b>Teil IV Schlussvorschriften</b>		<b>128</b>
§ 45	Inkrafttreten, Laufzeit	128



## **Teil I Geltungsbereich**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

## **Teil II Auszubildende**

### **§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

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

### **§ 3 Probezeit**

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

### **§ 4 Ärztliche Untersuchungen**

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

### **§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung**

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

### **§ 6 Personalakten**

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

## **§ 7**

### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten der Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. <sup>2</sup>§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

## **§ 8**

### **Ausbildungsentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt:

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

<sup>2</sup>Die Werte nach Satz 1 werden durch die korrespondierenden Werte des TVAöD -Besonderer Teil BBiG - ersetzt, sobald letztere höher sind.
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten der Auszubildenden gezahlte Entgelt.
- (3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (4) Wird die Ausbildungszeit
  - a) gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
  - b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle, nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer oder weiteren entsprechenden Regelungen (IHK) verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

- (5) In den Fällen des § 19 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

## **§ 9**

### **Unständige Entgeltbestandteile**

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

## **§ 10**

### **Urlaub**

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

## **§ 11**

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet. <sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme auch für die Fahrten vor und nach dem Wochenende bzw. Feiertag. <sup>4</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine un-

entgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. <sup>5</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>6</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten.

- (3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Sätze 1 bis 3 erstattet. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. <sup>3</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 4 bis 6 erstattet. <sup>4</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen.

## **§ 12 Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch schulrechtlich vorgegeben ist oder von der Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners sowie die Rückfahrten werden den Auszubildenden monatlich einmal die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt, wobei die Zeiten aneinander anschließender Aufenthalte zusammenzurechnen sind.

### Protokollerklärung zu Satz 1:

*Der Ehegattin/Dem Ehegatten sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens zwölf Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben.*

## **§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss**

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

## **§ 14 Entgelt im Krankheitsfall**

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

## **§ 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

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

## **§ 16 Vermögenswirksame Leistungen**

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

## **§ 17 Jahressonderzahlung**

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

## **§ 18 Zusätzliche Altersversorgung**

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

## **§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

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

- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 20 Übernahme von Auszubildenden**

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

### Protokollerklärung zu § 20:

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

## **§ 21 Abschlussprämie**

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

## **§ 22 Zeugnis**

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

## **§ 23 Ausschlussfrist**

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



### **Teil III Dual Studierende**

#### **Abschnitt 1: Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge**

##### **§ 24 Geltungsbereich**

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

##### **§ 25 Begriffsbestimmung**

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

##### **§ 26 Ausbildungs- und Studienvertrag**

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

## **§ 27 Nachweispflichten**

<sup>1</sup>Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. <sup>2</sup>Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich der Auszubildenden vorzulegen.

## **§ 28 Wöchentliche und tägliche Studienzzeit**

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

## **§ 29 Studienzulage, Studienentgelt, Studiengebühren**

- (1) <sup>1</sup>Die Studierenden erhalten vom Beginn des ausbildungsintegrierten dualen Studiums bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums erfolgreich abgeschlossen wird, neben dem Ausbildungsentgelt nach § 8 Abs. 1 eine monatliche Studienzulage in Höhe von 150,00 Euro. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt in Form einer Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.
- (2) <sup>1</sup>Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgeschlossen wurde, erhalten die Studierenden bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.300,00 Euro. <sup>2</sup>Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (3) Studienzulagen und Studienentgelte sind steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und werden bei ihrer Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.
- (4) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

## **§ 30 Urlaub**

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

## **§ 31 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses**

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

## **§ 32 Rückzahlungsgrundsätze**

- (1) Werden die Studierenden bei der Ausbildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer mit dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.
- (2) Der von der Ausbildenden bis zur Beendigung oder dem Abbruch des Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der Bruttostudienzulage (§ 29 Abs. 1), dem Bruttostudienentgelt (§ 29 Abs. 2) und den Studiengebühren (§ 29 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten
- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studien- oder Ausbildungsprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen; dies gilt nicht, sofern sich deswegen das Vertragsverhältnis nach § 19 Abs. 1 Satz 2 oder in dessen entsprechender Anwendung verlängert,

- b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung der Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt ist,
  - c) bei Ablehnung des Angebots, bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der mit dem Studienteil erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
  - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der mit dem Studienteil erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.
- (3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte bei der Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 Prozent des Gesamtbetrages nach Absatz 2.
  - (4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/60 vermindert.
  - (5) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie eine besondere Härte bedeuten würde.

## **Abschnitt 2: Praxisintegrierte duale Studiengänge**

### **§ 33 Geltungsbereich**

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

### **§ 34 Begriffsbestimmung**

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

## **§ 35 Studienvertrag**

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

## **§ 36 Probezeit, Nachweispflichten**

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

## **§ 37 Wöchentliche und tägliche Studienzeit**

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

## **§ 38 Studienentgelt, Studiengebühren**

- (1) Die Studierenden erhalten für die Dauer des Studienvertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.400,00 Euro. <sup>2</sup>Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (2) Das Studienentgelt ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und wird bei seiner Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.

- (3) Die Ausbildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

### **§ 39 Urlaub**

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

### **§ 40 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis endet mit dem Ablauf der im Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. <sup>2</sup>Bestehen Studierende die Abschlussprüfung vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, so endet das Vertragsverhältnis mit Bekanntgabe des letzten Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- (2) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis endet
- a) bei Kündigung,
  - b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
  - c) bei Nichtabsolvierung oder bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung.
- <sup>2</sup>Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Eine Verkürzung der Regelstudienzeit kann in Abstimmung mit der Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für das Studium zulässig ist. <sup>2</sup>Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.
- (4) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis ist auf Verlangen der Studierenden einmalig bis zum Zeitpunkt der nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern, wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde. <sup>2</sup>Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

### **§ 41 Rückzahlungsgrundsätze**

- (1) Werden die Studierenden bei der Ausbildenden nach Beendigung ihres praxisintegrierten Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.
- (2) 75 Prozent der von der Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus dem Studientgelt (§ 38 Abs. 1) und den Studiengebühren (§ 38 Abs. 3), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten
- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

- b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung der Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt ist,
  - c) bei Ablehnung des Angebots, bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
  - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei der Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.
- (3) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/60 vermindert.
- (4) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

### **Abschnitt 3: Masterstudiengänge**

#### **§ 42 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Abschnitt gilt für Studierende, die im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums nach Abschnitt 2 erfolgreich den akademischen Grad „Bachelor“ erworben haben und im unmittelbaren Anschluss aufbauend ein Masterstudium nach § 43 absolvieren.
- (2) Die Regelungen des Abschnitts 2 finden für das Vertragsverhältnis Anwendung, soweit § 44 keine abweichenden Regelungen trifft.

#### **§ 43 Begriffsbestimmung**

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

#### **§ 44 Abweichende Regelungen**

- (1) Die Regelungen des Abschnitts 2 gelten mit folgenden Maßgaben:

- a) Sollten berufspraktische Studienabschnitte Bestandteil des Masterstudiums sein, wird die durchschnittliche wöchentliche und tägliche Studienzeit mit der Auszubildenden vertraglich vereinbart.
  - b) <sup>1</sup>In den vorlesungsfreien Zeitabschnitten während des Masterstudiums steht es im Ermessen der Studierenden, diese für das Selbststudium oder für Erholungszwecke zu nutzen. <sup>2</sup>Die vorlesungsfreien Zeitabschnitte bemessen sich nach dem Studienplan sowie der Studien- und Prüfungsordnung.
  - c) Eine Probezeit wird nicht vereinbart.
  - d) Das Studienentgelt beträgt 1.650,00 Euro. <sup>2</sup>Das Studienentgelt erhöht sich zu den gleichen Zeitpunkten um den gleichen Erhöhungsbetrag, um den sich das Ausbildungsentgelt für das 4. Ausbildungsjahr erhöht.
- (2) Regelungen über die abweichenden Bestimmungen nach Absatz 1 sind in dem Studienvertrag unbeschadet der übrigen Angaben nach § 35 vertraglich zu vereinbaren.

## **Teil IV Schlussvorschriften**

### **§ 45 Inkrafttreten, Laufzeit**

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



Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
..... \*)

- \*) a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
Der Bundesvorstand
  
- b) dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

# **Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“**

**vom 30. September 2019**

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

sowie

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für

- Gewerkschaft der Polizei
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

und

dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

Präambel	132
§ 1 Übergangsbetriebsrat	132
§ 2 Aufgaben des Übergangsbetriebsrats	133
§ 3 Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung	134
§ 4 Inkrafttreten	134

## Präambel

<sup>1</sup>Die Übertragung der Aufgaben der Planung, des Baus, des Betriebs, der Erhaltung, der Finanzierung und der vermögensmäßigen Verwaltung der Bundesautobahnen, die bisher in Bundesauftragsverwaltung von den Ländern wahrgenommen wurden, sowie der Bundesstraßen, sofern diese auf Antrag der Länder in die Bundesverwaltung übergehen (zusammen nachfolgend „BAB“), sollen auf der Grundlage des Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetzes spätestens zum 1. Januar 2021 auf „Die Autobahn GmbH des Bundes“ übergehen. <sup>2</sup>Dies stellt einen in der Rechtsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland beispiellosen Vorgang dar.

<sup>3</sup>Ein wichtiger Baustein für den Erfolg der Autobahn GmbH ist die umfangreiche Expertise und Erfahrung ihrer Beschäftigten, im Wesentlichen der Beschäftigten der bisherigen Auftragsverwaltung der Länder. <sup>4</sup>Diesen soll ein beständiges und attraktives Arbeitsumfeld geboten werden, welches bereits durch einen Haustarifvertrag abgesichert ist.

<sup>5</sup>Um die Überleitung dieser Beschäftigten auf die Autobahn GmbH zu regeln, wurde das Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) beschlossen. <sup>6</sup>Dieses regelt teilweise auch die Interessenvertretung der Beschäftigten. <sup>7</sup>Insbesondere wurde für die Personalräte ein Übergangsmandat bis zum 31. Dezember 2020 etabliert.

<sup>8</sup>Damit sollte ausdrücklich eine betriebsratslose Zeit in der neuen Autobahngesellschaft ausgeschlossen werden. <sup>9</sup>Gerade in der Aufbauphase der Gesellschaft kommt wegen der darin erfolgenden Weichenstellung für die Zukunft der neuen Gesellschaft der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu.

<sup>10</sup>Seit dem Inkrafttreten des FernstrÜG haben sich Veränderungen im Hinblick auf die Organisation der Autobahn GmbH ergeben, insbesondere durch die vor dem 1. Januar 2021 geplanten Verschmelzungen der VIFG mbH und der DEGES auf die Autobahn GmbH.

<sup>11</sup>Durch die betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen, die sich hierdurch und durch den Aufbau von Organisationsstrukturen in den Regionen vor dem 1. Januar 2021 ergeben, besteht aus Sicht der Tarifvertragsparteien das Risiko, dass die gesetzgeberische Intention des FernstrÜG nicht ausreichend umgesetzt werden kann. <sup>12</sup>Die Tarifvertragsparteien wollen daher mit den nachfolgenden Regelungen gewährleisten, dass die Beschäftigten der Landesverwaltungen, die der BAB zugeordnet sind, durch ihre Vertreter bereits vor ihrem Übergang auf die Autobahn GmbH oder ihrer Gestellung an die Autobahn GmbH an den Entscheidungen der Autobahn GmbH beteiligt werden. <sup>13</sup>Dabei sollen zugleich Regelungen, die im FernstrÜG nicht im Detail geregelt wurden, präzisiert werden. <sup>14</sup>Zudem soll gewährleistet werden, dass die Mitbestimmung auch nach dem 31. Dezember 2020 sinnvoll weiterbesteht.

<sup>15</sup>Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Vorschriften über einen Übergangsbetriebsrat bei der Autobahn GmbH.

## § 1 Übergangsbetriebsrat

- (1) <sup>1</sup>Bei der Autobahn GmbH wird mit sofortiger Wirkung ein Übergangsbetriebsrat errichtet. <sup>2</sup>Der Übergangsbetriebsrat setzt sich aus je zwei Mitgliedern pro Bundesland zusammen, die die persönlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft gemäß Absatz 2 erfüllen. <sup>3</sup>Diese zwei Mitglieder pro Bundesland werden von den Stufenvertretungen bei den jeweiligen obersten Straßenbaubehörden der Länder bzw. den Landesbetrieben oder sonstigen Behörden im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 FernstrÜG bzw., wenn dort keine Stufenvertretung besteht, vom zuständigen Gesamtpersonalrat bestimmt. <sup>4</sup>Die Mitteilungen über die Entsendung in den Übergangsbetriebsrat sind von den Stufenvertretungen bzw. Gesamtpersonalräten an die Autobahn GmbH zu richten und von dieser den beteiligten Personalvertretungen unverzüglich bekanntzugeben. <sup>5</sup>Dieser Übergangsbetriebsrat nimmt damit das Übergangsmandat nach § 8 FernstrÜG

in allen Betrieben der Autobahn GmbH gemäß Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 wahr.

<sup>6</sup>Dies gilt nicht für Betriebe, in denen am 1. Januar 2020 ein Betriebsrat besteht und in den Fällen der Verschmelzung einer Gesellschaft auf die Autobahn GmbH nicht für von der Verschmelzung betroffene Betriebe, in denen im Zeitpunkt der Verschmelzung ein Betriebsrat besteht bzw. bestanden hat oder wegen der Verschmelzung ein Übergangsmandat nach § 21a BetrVG wahrnimmt bzw. wahrgenommen hat. <sup>7</sup>Die Betriebsräte nach Satz 6 entsenden keine Mitglieder in den Übergangsbetriebsrat.

- (2) Mitglied im Übergangsbetriebsrat kann nur sein, wer
  - a) Beschäftigte/Beschäftigter im Sinne des Personalvertretungsrechts in den Straßenbauverwaltungen, Landesbetrieben und sonstigen Behörden im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 FernstrÜG ist und
  - b) der in einem Verwendungsvorschlag „Bund“ ihres/seines Bundeslandes aufgeführt ist.
- (3) <sup>1</sup>Die von den Stufenvertretungen bzw. Gesamtpersonalräten entsandten Mitglieder des Übergangsbetriebsrats haben jeweils so viele Stimmen, wie von der obersten Straßenbaubehörde des Landes Vollzeitäquivalente im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 FernstrÜG an das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur gemeldet wurden. <sup>2</sup>Den jeweiligen beiden Mitgliedern des Übergangsbetriebsrats stehen die Stimmen nach Satz 1 hälftig zu.
- (4) <sup>1</sup>Für jedes Mitglied nach Absatz 1 ist jeweils ein Ersatzmitglied zu bestellen, das die persönlichen Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllt. <sup>2</sup>Scheidet ein Mitglied eines Landes aus dem Übergangsbetriebsrat aus, so rückt das jeweilige Ersatzmitglied nach. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Übergangsbetriebsrats.

## **§ 2**

### **Aufgaben des Übergangsbetriebsrats**

- (1) <sup>1</sup>Der Übergangsbetriebsrat wird, soweit eine Zuständigkeit eines Betriebsrats gemäß § 1 Abs. 1 Satz 6 nicht besteht, für alle Betriebe/Betriebsteile der Autobahn GmbH tätig und hat alle Aufgaben und Befugnisse, die sich aus den §§ 39, 42 bis 46 sowie 74 bis 113 BetrVG für den Betriebsrat ergeben. <sup>2</sup>Insbesondere hat er die Aufgabe, unverzüglich nach dem 31. Dezember 2020 in den von den Tarifvertragsparteien durch Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 festgelegten Strukturen Betriebsratswahlen einzuleiten. <sup>3</sup>Für die Geschäftsführung des Übergangsbetriebsrats gelten die §§ 26 bis 36, 40 und 41 BetrVG entsprechend. <sup>4</sup>Die Mitglieder des Übergangsbetriebsrats sind in dem für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse erforderlichen Umfang freizustellen.
- (2) <sup>1</sup>Der Übergangsbetriebsrat hat sich bis zum 31. Dezember 2019 zu konstituieren und nimmt seine Aufgaben gemäß Absatz 1 ab dem 1. Januar 2020 wahr. <sup>2</sup>Entscheidungen bzw. Maßnahmen der Autobahn GmbH in Angelegenheiten gemäß § 87 und § 99 BetrVG, die davor getroffen wurden, bleiben unberührt.
- (3) Das sich aus Absatz 1 ergebende Mandat des Übergangsbetriebsrats endet in den von den Tarifvertragsparteien durch Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 festgelegten Betrieben jeweils mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des Betriebsrats.

- (4) <sup>1</sup>Liegen unter Berücksichtigung des Übergangsbetriebsrats die Voraussetzungen zur Errichtung eines Gesamtbetriebsrats nach § 47 BetrVG bei der Autobahn GmbH vor, ist ein solcher Gesamtbetriebsrat gemäß §§ 47 ff. BetrVG zu bilden. <sup>2</sup>Für die Ermittlung der Gewichtung der Stimmen der Mitglieder des Übergangsbetriebsrats im Gesamtbetriebsrat gilt § 1 Abs. 3 Satz 1 entsprechend.

### **§ 3**

#### **Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung**

<sup>1</sup>Zwei Vertreterinnen oder Vertreter der schwerbehinderten Menschen, die von den Schwerbehindertenvertretungen der Landesverwaltungen im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 3 zu benennen sind, können an den Sitzungen des Übergangsbetriebsrats beratend teilnehmen. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

### **§ 4**

#### **Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. <sup>2</sup>Er ist mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022 ordentlich kündbar. <sup>3</sup>Im Falle einer Kündigung wirkt der Tarifvertrag nach.

Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Der Bundesvorstand

*gez.*

Für  
dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik

# **Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“**

**vom 30. September 2019**

Zwischen

der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Autobahn GmbH),  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

sowie

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,  
diese zugleich handelnd für

- Gewerkschaft der Polizei
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

und

dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:



## Inhaltsverzeichnis

Präambel	138
§ 1 Betriebsstrukturen	138
§ 2 Gesamtbetriebsrat	139
§ 3 Inkrafttreten, Revision, Kündigung	139
Anlage zu § 1 Abs. 2	140

## Präambel

<sup>1</sup>Vor dem Hintergrund der bundesweiten Tätigkeit und Organisationsstruktur der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ mit über 260 regional verteilten Betriebsstätten besteht ein besonderes Bedürfnis nach einer angepassten Vertretungsstruktur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. <sup>2</sup>Daher vereinbaren die Tarifvertragsparteien gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG die Zusammenfassung von Betrieben auf regionaler Ebene unter Berücksichtigung von Beschäftigtenzahlen und räumlicher Nähe der Betriebsstätten. <sup>3</sup>Im Interesse einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lassen sie sich dabei davon leiten, dass die Betriebsräte dort errichtet werden, wo die unternehmerische Leitungsmacht konkret ausgeübt wird und die mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen getroffen werden. <sup>4</sup>Dadurch soll gewährleistet werden, dass allen Betriebsräten jeweils unmittelbar entscheidungsbefugte Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeberin „Autobahn GmbH“ gegenüberstehen und in allen Betrieben ausreichend wahlberechtigte Beschäftigte für die Wahl in den Betriebsrat vorhanden sind.

## § 1 Betriebsstrukturen

- (1) Die Mitbestimmung bei der Autobahn GmbH wird durch Betriebsräte in der Zentrale in Berlin, in den Niederlassungen und in den Außenstellen nach näherer Festlegung im Folgenden sowie durch den Gesamtbetriebsrat ausgeübt.
- (2) <sup>1</sup>Jede Betriebsstätte der Autobahn GmbH, die bei der Autobahn GmbH bereits besteht oder gemäß Fernstraßen-Überleitungsgesetz auf die Autobahn GmbH übergehen wird, wird der Zentrale in Berlin, einer der Niederlassungen oder einer der Außenstellen zugeordnet. <sup>2</sup>Die Betriebsstätten sowie deren Zuordnung zu der Zentrale, den Niederlassungen oder den Außenstellen ergeben sich aus der Anlage, die einen wesentlichen Bestandteil dieses Tarifvertrags bildet. <sup>3</sup>Abweichungen hiervon können jederzeit durch Ergänzungen zu diesem Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden, wenn dies einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient.

### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

*Die Zuordnung der Betriebsstätten in der Anlage gibt den derzeitigen Stand der Verhandlungen wieder und wird bis zum 31. Dezember 2019 durch eine endgültige Fassung ersetzt.*

- (3) Zukünftige, nicht in der Anlage aufgeführte Betriebsstätten der Autobahn GmbH werden von den Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung ihrer organisatorischen Zugehörigkeit und örtlichen Lage entweder der Zentrale oder einer der Niederlassungen oder Außenstellen zugeordnet.
- (4) <sup>1</sup>Die auf Grund dieses Tarifvertrags gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne des BetrVG und des SGB IX. <sup>2</sup>Auf die nach diesem Tarifvertrag gebildeten Betriebsräte finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten von Betriebsräten und die Rechtsstellung seiner Mitglieder nach dem BetrVG Anwendung. <sup>3</sup>Ebenso gelten die Vorschriften über den Gesamtbetriebsrat.
- (5) <sup>1</sup>Entsprechend § 38 Abs. 1 Satz 5 BetrVG gilt für die erste Wahlperiode der nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 zu wählenden Betriebsräte folgende Regelung:  
<sup>2</sup>Die Autobahn GmbH verpflichtet sich, für
  - a) den Betrieb der Zentrale,

- b) die Betriebe auf Niederlassungsebene und
- c) die Betriebe auf der Ebene von Außenstellen mit mindestens vier Betriebsteilen gemäß der Anlage

Anträgen von Betriebsräten auf Abschluss von Betriebsvereinbarungen zuzustimmen, soweit darin vereinbart werden soll, die Mindestanzahl der von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellenden Betriebsratsmitglieder gegenüber der sich jeweils aus § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebenden Anzahl zur sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates um ein Mitglied anzuheben. <sup>3</sup>Freistellungen gemäß Absatz 6 werden auf die zusätzliche Freistellung angerechnet, wenn die hiernach freigestellten Personalratsmitglieder dem antragstellenden Betriebsratsgremium angehören. <sup>4</sup>Die Vereinbarung darüber hinausgehender Freistellungen nach Maßgabe von § 38 Abs. 2 Satz 4 bis 6 BetrVG bleibt unberührt.

- (6) Personalratsmitglieder, die im Zeitpunkt des Übergangs ihrer Dienststelle auf die Autobahn GmbH ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt sind, bleiben unabhängig von einer Freistellung nach dem BetrVG bis zu dem Zeitpunkt freigestellt, der dem regulären Ende der vor dem Übergang bestehenden Amtszeit entspricht, längstens aber bis zum 31. Dezember 2022.

## **§ 2 Gesamtbetriebsrat**

Abweichend von § 47 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu neun Mitgliedern eines seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat; jeder Betriebsrat mit mehr als neun Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder.

## **§ 3 Inkrafttreten, Revision, Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. <sup>2</sup>Eine Wahl in den nach diesem Tarifvertrag festgelegten Betrieben ist von den Betriebsräten nach dem 31. Dezember 2020 unverzüglich einzuleiten.
- (2) Die Tarifvertragsparteien werden die Regelungen dieses Tarifvertrags regelmäßig überprüfen, erstmals ab dem 1. Januar 2022.
- (3) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von einem Monat zum Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums nach § 13 BetrVG, erstmals jedoch zum 31. Mai 2026 kündbar. <sup>2</sup>Im Falle einer Kündigung wirkt der Tarifvertrag nach.

## **Anlage zu § 1 Abs. 2**

*Die Zuordnung der Betriebsstätten ist noch nicht abgeschlossen und soll bis 31. Dezember 2019 erfolgen (siehe Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Satz 2). Die Anlage wird dann in der endgültigen Fassung hier entsprechend ergänzt.*

Berlin, den 30. September 2019

*gez.*

Für  
„Die Autobahn GmbH des Bundes“  
Die Geschäftsführung

*gez.*

Für  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Der Bundesvorstand

*gez.*

Für  
dbb beamtenbund und tarifunion  
Der Fachvorstand Tarifpolitik