



dbb
beamtenbund
und tarifunion

dbb SPEZIAL

Autobahn GmbH

SONDERAUSGABE

November 2019

Mit Sicherheit!
Mit Kompetenz!
Miteinander!



komba
gewerkschaft



Tarifverträge und beamtenrechtliche Regelungen

Inhalt

Editorial	2
Meinung kombi, VDStr., BTB	3
Erläuterung	6
Absicherung der Beschäftigten	
Eingruppierung und Entgeltordnung	
Überleitung	
Beamtinnen und Beamte	
Betriebsrat	
Interview mit Volker Geyer und Friedhelm Schäfer	
MTV Autobahn	25
TV EGV Autobahn	47
EÜTV Autobahn	65
TV Nachwuchskräfte Autobahn	84
KraftfahrerTV Autobahn	96
TV Übergangsbetriebsrat	101
TV Betriebsstruktur	104
Zuweisungs- und Beurlaubungs- vereinbarung Beamte	107
Anwendungsrichtlinien Beamte	113

Redaktionsschluss:
29. November 2019



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, Friedhelm Schäfer, Fachvorstand Beamtenpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Seite 2: dbb, Seite 3: dbb, Seite 4: dbb, Seite 5: dbb, Seite 6: Friedhelm Windmüller, Seite 7: dbb, Seite 9: Fabian Berg, Seite 11: Friedhelm Windmüller, Seite 12: dbb, Seite 15: Volker Oehl, Seite 16: kombi, Seite 17: Peter Steffen, Seite 19: dbb, Seite 20: dbb, Seite 21: Friedhelm Windmüller, Seite 22: dbb, Seite 23: dbb, Seite 24: dbb
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Geschafft! Wir haben für unsere Kolleginnen und Kollegen, die in der neuen Autobahn GmbH arbeiten werden, einen Abschluss erreicht.

Für Arbeitnehmer und Beamte!

Auf sehr gutem Niveau!

In toller Zusammenarbeit von dbb und den betroffenen Fachgewerkschaften!

Nach einem solchen Abschluss sah es anfangs überhaupt nicht aus. Anhand unserer vielen Flugblätter, mit denen wir regelmäßig über den Verhandlungsverlauf berichtet haben, lässt sich verfolgen, wie schleppend die Verhandlungen im Sommer 2018 – mit reichlich Verspätung – begonnen hatten. Es ist auch unserer Geschlossenheit zu verdanken, dass schließlich zielorientierter verhandelt wurde und nun ein richtig gutes Ergebnis präsentiert werden kann. Geschlossen war das Auftreten unserer Fachgewerkschaften, geschlossen waren wir aber auch, wenn es darum ging, die Interessen von Arbeitnehmern und Beamten mit gleicher Konsequenz zu verfolgen. Nun liegt ein Ergebnis vor, von dem wir sagen, es kann sich sehen lassen. Letztlich muss jeder für sich selbst entscheiden, wie er den Abschluss bewertet. Und dort, wo nun in den Betrieben und Dienststellen Diskussionen geführt werden, ist es wichtig, dass diese Diskussionen entlang der Fakten geführt werden.

Deshalb gibt es dieses Heft. Hier finden sich alle relevanten Tariftexte und beamtenrechtlichen Regelungen. Außerdem gibt es kurze Erläuterungen zu diesen Texten sowie praktische Tipps für die Betroffenen.

Denn, wenn wir eingangs schrieben: „Geschafft“, so ist das nur die halbe Wahrheit. Mit den hier vorgestellten Vertragswerken haben wir die Basis gelegt. Damit die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen in der Autobahn GmbH gut vertreten werden, müssen wir nun viel Erklärungsarbeit leisten und für starke Betriebsräte sorgen. Auch dabei sollten wir wieder geschlossen vorgehen!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer
Fachvorstand
Tarifpolitik

Friedhelm Schäfer
Fachvorstand
Beamtenpolitik

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Geschichte der Bundesfernstraßenreform ist keinesfalls in einem Satz erzählt und trotz Tarifeinigung sind wir noch nicht an ihrem Ende angelangt. Dennoch ist damit ein wichtiger und wesentlicher Meilenstein erreicht. Auf dem Verhandlungsweg ist es uns gelungen, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erzielen.

Was wurde erzielt?

Völlig zurecht liegt das Interesse nun auf den Ergebnissen. Was genau haben wir für die Tarifbeschäftigten erreicht? Die Regelungen für den Manteltarifvertrag sehen wie folgt aus:

Es gibt eine neue Entgeltordnung. Die neuen Tabellen weisen, ungeachtet der allgemeinen Tarifentwicklung, ein Einkommensplus aus. Da wir wissen, wie wichtig Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen sind, haben wir darüber hinaus für bessere Eingruppierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gesorgt. Ebenso werden die Besitzstände vollständig gewahrt.

Zusätzlich haben wir ein volles 13. Monatsgehalt aushandeln können und Gefahren- sowie Erschwerniszuschläge verhandelt. Zudem haben wir einen kompletten Ost-West-Angleich erzielt.

Die Einigung auf Überleitungsregelungen komplettiert das Tarifwerk. Die Regelungen sind hart errungen, aber uns war der Bestandsschutz für die Kolleginnen und Kollegen, der nun festgelegt ist, ein hohes Gut. Dafür haben wir uns stark gemacht. Hinzu kommt ein Zuschlag, den wir für alle Wechselbereiten festlegen konnten.

In Sachen Personalvertretung wurde ebenfalls eine Vereinbarung getroffen: Die Mitbestimmung ist durch einen Übergangsbetriebsrat garantiert. Außerdem soll ein Zuordnungstarifvertrag die künftigen Betriebsratsstrukturen festlegen. Ein gutes Signal für eine erfolgreiche Mitbestimmung.

Ein möglicher Wechsel betrifft natürlich auch die Landesbeamtinnen und -beamten. Die Anwendungshinweise zur Überleitung für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen stehen fest. Auch wenn nicht alle offenen Fragen bis ins kleinste Detail beantwortet werden konnten, liegt das Versprechen des Bundes vor, bei Einzelfallentscheidungen stets zugunsten der Beamtinnen und Beamten zu agieren.

Unter dem Strich haben wir mit dem vorliegenden Tarifwerk zahlreiche Verbesse-

rungen für die künftigen Beschäftigten ausgehandelt.

Ein Blick zurück ...

Dass es so weit kommen konnte, war eine echte Mammutaufgabe. Blicken wir kurz zurück: Als Infrastrukturgesellschaft 2018 gestartet, firmierte sie dann, und das bis heute, unter dem Namen Die Autobahn GmbH des Bundes. Was zu Beginn erstaunte, war die Tatsache, dass die Bundesregierung eine solch wichtige infrastrukturelle Aufgabe tatsächlich in die Hände einer GmbH gelegt hat.

Wir als Gewerkschaften haben von Anfang an vehement darauf hingewirkt, dass diese GmbH zu 100 Prozent im Besitz des Bundes ist und bleibt. Die Trägerschaft des Bundes war für uns die absolute Maßgabe, die Tarifverhandlungen zu starten.

Mit den Hauptbedenken und Ängsten der Kolleginnen und Kollegen im Kopf, von einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst in die freie Wirtschaft überzugehen, haben wir die Verhandlungen aufgenommen.

Unsere Prämisse war es, dem Verhandlungspartner zu verdeutlichen, dass Fachleute in der Straßenbauverwaltung – von

der Nachwuchskraft bis zum langjährig Beschäftigten – nur mit einem monetär guten und mit entsprechenden Rahmenbedingungen ausgestatteten Tarifvertrag zu überzeugen sind. Das Ergebnis liegt nun vor.

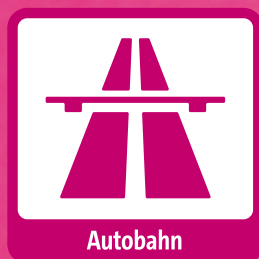
Der besondere Dank gilt allen Beteiligten, die in konstruktiver Atmosphäre dazu beigetragen haben.

Der Weg für Ihre Entscheidung ist geebnet!

Jetzt haben Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Aufgabe, eine ganz individuelle Entscheidung zu fällen. Wir haben den Weg geebnet, den finalen Entschluss treffen Sie. Sie entscheiden, ob Sie sich für oder gegen einen Wechsel zur Autobahn GmbH aussprechen.

Wir unterstützen Sie mit Informationen, so dass sie keine übereilte Zusage treffen müssen. Wenn Sie darüber hinaus Fragen oder Beratungsbedarf haben, stehen wir Ihnen als komba natürlich jederzeit zur Seite.

Liebe Grüße, Ihr
Andreas Hemsing
Bundesvorsitzender
komba gewerkschaft ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Mit Sicherheit!
Mit Kompatibilität!
Miteinander!



Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender komba gewerkschaft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine von der Politik in Gang gesetzte Reform verändert vollkommen unsere Aufgabenerledigung im Bereich der Planung, des Baus, des Betriebs und Verkehrs der Autobahnen in der Bundesrepublik Deutschland. Auftragsverwaltung durch die jeweiligen Bundesländer ist ab dem 1. Januar 2021 Geschichte. Nach wie vor für falsch halten wir die geplanten ÖPP-Projekte (Öffentlich-Private-Partnerschaft), erst recht nach der Gründung einer eigenen Autobahn GmbH.

Mit dem vorliegenden Überleitungstarifvertrag, dem Entgeltgruppenverzeichnis sowie den Mantelregelungen aus dem TVöD Bund konnten wir nun für die circa 15.000 Beschäftigten, die einen Verwendungsvorschlag zur Autobahn GmbH bekommen haben, einen adäquaten Tarifvertrag mit der Autobahn GmbH des Bundes abschließen. Nicht nur für Bestandsbeschäftigte ist dies ein guter Tarifvertrag, sondern auch für alle Menschen, die nach dem 1. Januar 2021 eingestellt werden. Was wir leider oder aber auch zum Glück nicht regeln konnten, sind Gefühle, Empfindungen und Verbundenheit. Viele von uns sind schon seit 10, 20, 30 oder noch mehr Jahren bei den Straßenbauverwaltungen und Landesbetrieben in den jeweiligen Bundesländern beschäftigt. Hieraus ergibt sich zum Teil eine tiefe Verbundenheit mit dem jetzigen Arbeitgeber Land. Viele Kolleginnen und Kollegen haben Zukunftsangst, können sich nicht wirklich entscheiden. Vielleicht hilft der Tarifvertrag etwas dabei, die Ängste zu nehmen, sich der neuen Herausforderung zu stellen und auch Chancen zu nutzen, die dieser neue Tarifvertrag bietet. Bei einem persönlichen direkten Vergleich werden die allermeisten feststellen, dass es ein Einkommensplus geben wird, wenn man zur Autobahn GmbH wechselt. Für viele Beschäftigte wird es erstmals eine einheitliche Arbeitszeit zwischen Ost und West geben, Kündigungsschutz erstmalig für viele Bundesländer, ein dreizehntes Monatsgehalt plus eine Bonuszahlung abhängig vom Geschäftsergebnis der GmbH, veränderte Eingruppierungsmerkmale spezifisch angepasst im besonderen Teil der Tarifeinigung. Dazu gehört insbesondere auch der erstmalige Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung durch die Arbeitgeberseite für die Beschäftigten im Gefahrenraum Autobahn. Alles in allem konnten in diesem Tarifvertrag viele Forderungen, die schon in vergangenen Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen sowie mit den

Ländern gefordert wurden, erstmals realisiert werden. Jetzt gilt es, dieses Tarifiergebnis mit Leben zu füllen und ständig zu verbessern beziehungsweise den Situationen anzupassen. Denn nur so hat man die Möglichkeit, Bestandsbeschäftigte langfristig zu binden und die besten Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

An dieser Stelle wenden wir uns an die Kolleginnen und Kollegen im Geltungsbereich von Bund und Kommunen sowie Landesbeschäftigte. Dieses Tarifiergebnis soll nicht nur bei der Autobahn GmbH Standard sein. Sondern vielmehr ist es unser Anspruch, für alle Beschäftigten egal bei welchem Arbeitgeber ein vergleichbares Tarifiergebnis zu erzielen. Auch wenn viele Verantwortliche die demografische Entwicklung, den Fachkräftemangel und die Digitalisierung als noch nicht bedrohlich ansehen, so sind wir überzeugt davon, dass wenn sich hier nichts ändert, die Realität sie schneller einholt, als es ihnen lieb sein wird. Deshalb sollte dieser Tarifabschluss mit der Autobahn GmbH ein Appell an alle Verantwortlichen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie an die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber und den Bund sein, hier dementsprechend nachzulegen. Nur mit modernen und guten Tarifverträgen kann man Zukunft realisieren und sicherstellen. Flächentarifverträge sind nach wie vor noch immer der Garant für wirtschaftlichen Erfolg und soziale Sicherung.

Wir sind der Meinung, dass wir mit dem Tarifvertrag eine sehr gute Grundlage ge-

schaffen haben, auf der sich zukünftig aufbauen lässt. Uns ist sehr wohl bewusst, dass wir hiermit nicht alle Ängste der Kolleginnen und Kollegen nehmen können. Auch können wir nicht sagen, was in fünf oder zehn Jahren sein wird – natürlich nicht. Aber diese Fragen zur Zukunft können auch in keinem anderen Lebensbereich beantwortet werden.

Im nächsten Schritt wird es wichtig sein, starke Betriebsräte zu installieren. Hier stehen wir als VDStr.-Fachgewerkschaft natürlich unseren Mandatsträgern wie gewohnt vollumfänglich zur Seite. Auf die Betriebsräte wird in Zukunft sehr viel Arbeit zukommen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass möglichst alle Beschäftigten der Autobahn GmbH an den Wahlen teilnehmen, sich engagieren und versuchen, die Geschicke der Autobahn GmbH mitzugestalten.

Zum Schluss bitten wir um Verständnis dafür, dass wir niemandem seine Entscheidung abnehmen können, gestellt zu werden oder aber in die Autobahn GmbH zu wechseln. Jeder muss für sich selber abwägen, was für ihn das Beste ist. Die Rahmenbedingungen, um objektiv vergleichen zu können, stehen fest. Natürlich stehen wir als VDStr. für Fragen jederzeit mit Rat und Tat zur Verfügung.

Liebe Grüße, Ihr
Hermann-Josef Siebigtheroth
Bundesvorsitzender VDStr. –
Fachgewerkschaft der Straßen- und
Verkehrsbeschäftigten ■

Autobahn

dbb beamtenbund und tarifunion

**Mit Sicherheit!
Mit Kompetenz!
Miteinander!**

Hermann-Josef Siebigtheroth, Bundesvorsitzender VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben gemeinsam ein gutes Ergebnis erzielt!

Ende 2016 drohte eine vollständige Privatisierung der Bundesautobahnen. Als BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft mussten wir in kürzester Zeit alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz unserer Mitglieder ergreifen.

Gemeinsam im dbb haben wir mit unseren Partnern im VdStra. und der kombi gewerkschaft Positionen erarbeitet und gegenüber der Politik im Bund und den Ländern vertreten. Der Entwurf zur erforderlichen Änderung des Grundgesetzes ist auf unsere Initiative im Sinne der betroffenen Beschäftigten verbessert worden. Der erreichte Schutz der Arbeitsplatzsicherheit, der Bezahlung, der erworbenen Versorgungsansprüche, die Begrenzung von ÖPP-Projekten sowie die Zusage, dass niemand gegen seinen Willen zur Autobahn GmbH versetzt, gestellt oder abgeordnet wird, waren die Basis für die dann folgenden Verhandlungen mit dem Bundesverkehrsministerium und anschließend mit der Autobahn GmbH des Bundes. Wir haben wirklich im dbb gemeinsam gute Arbeit geleistet.

Ein guter Tarifvertrag und gute Rahmenbedingungen für Beamte wurden professionell von uns ausgehandelt!

Grundsätzlich ist für alle Kolleginnen und Kollegen eine finanzielle Verbesserung, bessere berufliche Perspektiven mit besseren Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel bei den Arbeitszeiten oder der Berufsunfähigkeitsabsicherung, durch unsere professionelle Zusammenarbeit im dbb mit großer Ausdauer ausgehandelt worden.

Für den BTB sind die Verhandlungsergebnisse richtungsweisend. Es ist deutlich geworden, dass es ohne Techniker im öffentlichen Dienst nicht geht.

Mitgliederbeteiligung bildete die Basis des Erfolgs!

Im BTB haben wir schon seit 2016 unsere Mitglieder aus dem Bereich „Straßenbau und Unterhalt“ eingebunden. Als BTB-Vertreter konnte ich mich stets darauf verlassen, dass von den Kolleginnen und Kollegen vor Ort Anfragen beantwortet und Stellungnahmen eingebracht worden sind und dass unsere Mandatsträger Tag

und Nacht bereitstanden, an Gesprächen teilzunehmen. Dabei ging es unseren Mitgliedern natürlich um ihre berufliche Zukunft. Aber nicht nur. Viele unserer Mitglieder, ob Straßenmeister, Meistereileitungen oder Ingenieure, sind ein Teil der Autobahn! Sie haben den Anspruch, dass der Verkehr läuft und haben sich trotz grundsätzlich großer Bedenken eingebracht.

Die zahlreichen Detailinformationen von der Basis haben uns sehr stark bei den Verhandlungen geholfen. Insofern steht einmal mehr fest, dass die Erfahrungen und das Wissen der Mitglieder vor Ort im Zentrum von Forderungsentwicklungen und Verhandlungen stehen müssen. Dies ist die Basis des Erfolgs.

Unseren Anspruch an Transparenz haben wir erfüllt – die Kolleginnen und Kollegen können nun eine Entscheidung treffen!

Mit einer offenen und transparenten Information gegenüber den Mitgliedern zu Sachständen zu den Verhandlungen und Zwischenvereinbarungen konnten wir viele Fragen beantworten. Unsere gemeinsamen Mitgliederinformationen von BTB, kombi gewerkschaft und VdStra. haben viele Mitglieder überzeugt. Mit den Flugblättern des dbb standen zeitnah ausführliche Hintergrundinformationen für die Mitglieder zur Verfügung. Gemeinsam bilden diese Informationen die Basis für die individuelle Entscheidung der betroffenen

Kolleginnen und Kollegen zur Wechselbereitschaft.

Autobahn GmbH gelingt nur mit starken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern!

Die Identität der Beschäftigten mit „ihrer Autobahn“ ist ein hohes Gut, das die Führung der Autobahn GmbH achten und schätzen muss. Ein klares Bekenntnis zu den eigenen Beschäftigten und eine starke Positionierung gegen ÖPP-Projekte sind gefragt. Dann werden die Kolleginnen und Kollegen dafür sorgen, dass die Autobahn ein leistungsstarker Teil der Infrastruktur bleibt und Transport und Mobilität in Deutschland gesichert werden.

Jetzt braucht es starke Betriebs- und Personalräte!

Die guten Verhandlungsergebnisse werden insgesamt dauerhaft nur Bestand haben, wenn wir gemeinsam starke Betriebsräte in der Autobahn GmbH und einen starken Personalrat im Fernstraßenbundesamt bilden. Das heißt erneut „Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen“ und zwar gemeinsam im dbb!

Würden Sie mich fragen, ich persönlich als Beamter aus Nordrhein-Westfalen würde wechseln.

Liebe Grüße, Ihr
Jan Georg Seidel
Bundesvorsitzender BTB ■

Autobahn

dbb
beamtenbund
und tarifunion

Mit Sicherheit!
Mit Kompetenz!
Miteinander!

Jan-Georg Seidel, Bundesvorsitzender BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft

Erklärung der Wechselbereitschaft

Absicherung der Beschäftigten

Mit dem Bund wurde ein Tarifvertrag zur Absicherung der Beschäftigten bei der Erklärung der Wechselbereitschaft geschlossen. Dieser Tarifvertrag zur Begleitung des Verfahrens nach § 1 Fernstraßen-Überleitungsgesetz vom 19. Juli 2018 stellt sicher, dass die Beschäftigten, die sich für einen Wechsel von ihrem jeweiligen Landesarbeitgeber zur Autobahn GmbH des Bundes aussprechen wollen, in keinem Fall ihr gesetzlich verankertes Widerspruchsrecht verlieren. Durch den Tarifvertrag wird sichergestellt, dass eine Erklärung der Wechselbereitschaft nicht das Recht ausschließt, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Autobahn GmbH des Bundes oder das Fernstraßen-Bundesamt zu widersprechen, wenn Ende 2020 die förmliche Unterrichtung des Arbeitgebers über den Betriebsübergang erfolgt. Diesem Tarifvertrag ist am 26. Juli 2019 dann auch die Autobahn GmbH des Bundes beigetreten.

Mantelregelungen

Eckpunktepapier vom 31. Oktober 2018

Der dbb hat sich am 31. Oktober 2018 mit der Autobahn GmbH des Bundes auf eine Eckpunktevereinbarung verständigt. Diese

diente als Grundlage für die vorausgegangenen Tarifverhandlungen. In den Eckpunkten wurde vereinbart, dass für die Beschäftigten der Autobahn GmbH des Bundes ein neuer Mantel-Haustarifvertrag abgeschlossen werden sollte. Er sollte alle Beschäftigungsbedingungen eigenständig regeln und speziell auf die Belange der Autobahn GmbH und ihrer Belegschaft zugeschnitten sein. Im Eckpunktepapier war man übereingekommen, dass grundsätzlich die Tarifvertragsregelungen für die Autobahn GmbH des Bundes dem TVöD (Bund) folgen sollen.

Tarifeinigung vom 12. Juli 2019

Bei den Tarifverhandlungen am 12. Juli 2019 haben sich der dbb und die Autobahn GmbH des Bundes auf zukunfts-fähige Regelungen für den Manteltarifvertrag verständigt. Aufbauend auf dem TVöD gibt es viele Verbesserungen für die künftigen Beschäftigte. Der Tarifvertrag lässt sich in aller Kürze mit „TVöD Plus“ umschreiben.

Mehr Entgelt

Um einen Anreiz für den Übergang zu schaffen, gibt es schon heute eine neue Entgelttabelle für die Zeit nach dem Übergang. Ohne zu wissen, wie die allgemeine Tarifentwicklung aussieht, wird die erst

ab März 2020 geltende TVöD-Tabelle beim Bund für die Autobahn GmbH um 3,5 % bis zur Entgeltgruppe 9c aufgestockt. Ab der Entgeltgruppe 10 erfolgt eine Erhöhung um 2 %. Liegt die Erhöhung in der Tarifrunde mit Bund und Kommunen im Herbst 2020 oberhalb der jetzt vereinbarten Werte, gibt es diesen Differenzbetrag zusätzlich. Ist die Erhöhung im TVöD niedriger, bleibt es bei den höheren Werten. In allen Bundesländern gelten außerdem die gleichen Tarife ohne Unterscheidung in Ost oder West.

13. Monatsgehalt

Der dbb konnte im Manteltarifvertrag ein echtes 13. Monatsgehalt durchsetzen. Statt einer anteiligen Jahressonderzahlung gibt es nunmehr ein volles Gehalt. Dieser Betrag wird mit der Gehaltszahlung im November in Höhe von 1/12 der gesamten bezogenen Entgeltzahlungen vom 1.12. bis 30.11. (also zwölf Monate rückwirkend) ausgezahlt. Dazu gehören unter anderem ständige Schichtzulagen, persönliche Zulagen, pauschalisierte Erschwerniszuschläge. Anteilig wird es berechnet, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während dieses gesamten Zeitraums bestanden hat. Der Beschäftigte hat ein Wahlrecht auf monatliche Auszahlung. Daran ist er für die Dauer des Bezugszeitraums gebunden. Die in das Referenzentgelt einbezogenen Beträge des jeweiligen Monats werden in Höhe von 8,33 % monatlich gezahlt.

Unternehmensbonus

Bei Erfüllung qualitativer Unternehmensziele haben die Beschäftigten der Autobahn GmbH des Bundes einen tariflichen Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung in der Regel in Höhe von 800 Euro, mindestens jedoch 400 Euro. Das Bonusprogramm wird erstmals ab dem Jahr 2022 durchgeführt. Ab 2023 gibt es dann einen Unternehmensbonus mit der garantierten Höhe von 10 % auf Basis der Entgeltgruppe 10 Stufe 3. Dieser tarifliche Rechtsanspruch auf Durchführung des Bonusprogramms ist für alle gleich hoch. Abhängig von der Erreichung der selbstgesetzten Ziele der Autobahn GmbH steigt der Anteil für die Beschäftigten. Der Anspruch ist nicht von individuellen Leistungen, sondern ausschließlich von der Erreichung der Unternehmensziele abhängig. Der Arbeitgeber gibt die Ziele vor (zum Beispiel die messbare Entwicklung der Autobahnqualität, die fristgerechte Abwicklung von Baumaßnahmen, die Arbeitssicherheit).



Bessere Entwicklungsmöglichkeiten

Die Eignung und die auszuübende Tätigkeit entscheiden künftig über die Entgeltgruppe. So gibt es echte Gleichwertigkeit unabhängig von formalen Kriterien. Wichtig ist, dass das System nach oben hin durchlässig ist.

Jubiläumsgeld

Das Jubiläumsgeld wird auf 500 Euro bei 25 Jahren und 700 Euro bei 40 Jahren angehoben. Bei 40-jährigem Arbeitsjubiläum werden zwei Tage Arbeitsbefreiung gewährt.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz für langjährige Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und die eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren haben, wurde auf das gesamte Tarifgebiet ausgeweitet. Der Arbeitgeber kann nur aus einem wichtigen Grund dem Beschäftigten kündigen.

VBL

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der VBL wird fortgeführt.

Arbeitszeit

Alle Beschäftigten in den Autobahn-, Straßen-, Fernmeldemeistereien und den Werkstätten haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. 38,5 Stunden haben auch alle im Schicht- und Wechselschichtdienst. Die übrigen Beschäftigten haben eine 39-Stunden-Woche. Gelöst wurde auch das Problem des Dienstes während der Rufbereitschaft. Die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten nach einem Sonderdienst führt künftig nicht mehr zu Minusstunden.

Zuschläge

Die Autobahn GmbH setzt Maßstäbe. Für die Tätigkeit „im Gefahrraum Autobahn“ gibt es einen Zuschlag von 60 Euro pro Monat. Bei den Erschwerungszuschlägen gibt es künftig monatliche Pauschalregelungen. Beschäftigte im Kolonnendienst erhalten einen pauschalisierten Erschwerungszuschlag von 60 Euro. Für Streckenwartinnen und Streckenwarte sowie Straßenmeisterinnen und Straßenmeister liegt dieser Zuschlag bei 25 Euro.

Für den Winterdienst auf der Straße gibt es 60 Euro, für den Winterdienst von Werkstatt-Beschäftigten 15 Euro. Wege- und Zehrgelder werden in einer Außendienstpauschale zusammengefasst. Bis 30 km Entfernung vom Arbeitsort werden



6,50 Euro Tagespauschale und ab 30 km 8,50 Euro Tagespauschale gezahlt.

Überstundenzuschläge

Überstundenzuschläge stehen künftig Teilzeitbeschäftigten bereits bei der Überschreitung der vereinbarten individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu.

Reisezeiten

Reisezeiten gelten zukünftig als vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Absicherung bei Berufsunfähigkeit

Erfüllt wurde auch die wichtige Kernforderung nach einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung. Die Autobahn GmbH wird eine Gruppenversicherung zur Einkommensvorsorge für Beschäftigte im Gefahrraum Autobahn abschließen und einen monatlichen Beitrag von 70 Euro pro Beschäftigten aufwenden. Der Versicherungsvertrag soll eine möglichst effektive Nutzung der möglichen versicherungstechnischen Grundkonzeptionen (Berufsunfähigkeitsversicherung/Grundfähigkeitsversicherung/Berufsunfallversicherung – einzeln oder in Kombination/-en) vorsehen. Die Versicherungs-

beziehungsweise Ausschreibungsbedingungen werden mit den Gewerkschaften abgestimmt.

Nachwuchskräfte

Am 12. Juli 2019 hat man sich nicht nur auf einen Manteltarifvertrag einigen können, sondern auch auf einen Tarifvertrag Nachwuchskräfte für die Autobahn GmbH des Bundes. Angesichts des demografischen Wandels kommt der Sicherung von Nachwuchskräften eine wichtige und entscheidende Bedeutung zu. Somit wurde bei der Tarifierung der Arbeitsbedingungen bei der Autobahn GmbH des Bundes auch bei den Auszubildenden und Studierenden in die Zukunft gedacht.

Die Werte der Ausbildungsentgelte werden erhöht und liegen zwischen 1.060 Euro und 1.220 Euro monatlich. Studierende erhalten zwischen 1.300 und 1.650 Euro. Danach erfolgt wie bei den Beschäftigten die Ankopplung an den Bundesbereich im Wege eines vereinbarten Günstigkeitsvergleichs. Zum ersten Mal werden auch Dual-Studierende aufgenommen. Außerdem wird die Abschlussprämie für Auszubildende auf 500 Euro angehoben. ■

Grundsätze bestehen fort

Eingruppierung und Entgeltordnung

Die Grundsätze der Eingruppierung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Landes- oder Bundesbereich sowie bei den Kommunen bestehen bei der Autobahn GmbH unverändert fort: Eingruppierung ist und bleibt die Einreihung in ein kollektives, also generelles Entgeltschema. Eingruppierung heißt: Jeder Beschäftigte erhält das richtige, weil das einzig tarifgemäße Entgelt. Jeder Beschäftigte ist nach dem tarifierten Entgeltschema auch bei der Autobahn GmbH somit richtig eingruppiert.

Aufbau auf dem TVöD beim Bund

Das Entgeltschema bei der Autobahn GmbH beruht auf der Entgelttabelle nach dem TVöD für den Bundesbereich, jedoch mit wesentlichen Verbesserungen. Die Verbesserungen wirken tatsächlich auf zwei Ebenen: Einmal vertikal von unten nach oben bei den Entgeltgruppen und zum anderen horizontal von links nach rechts in den Stufenbeträgen der Entgelttabelle für die Autobahn GmbH.

Verbesserte Eingruppierungen

Ausgehend vom TVöD beim Bund sind Zuordnungen von Tätigkeiten zu einer Entgeltgruppe nach dem neuen Tätigkeitskatalog vorgenommen worden. Der Tätigkeitskatalog ist das tarifvertraglich geregelte Entgeltgruppenverzeichnis und bildet zusammen mit Anwendungsbestimmungen die Entgeltordnung. Darin steht zunächst ein Allgemeiner Teil beziehungsweise der Teil I mit den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und insbesondere mit den im TVöD, TV-L und TV-H weitgehend identischen unbestimmten Rechtsbegriffen. Angefügt ist der Besondere Teil beziehungsweise der Teil II mit speziellen Tätigkeitsmerkmalen für unterschiedliche Berufsgruppen, Aufgabenbereiche und Funktionen. Hier finden sich in Abschnitt 1 insbesondere die autobahnspezifischen Eingruppierungen wieder für die Beschäftigten im Straßenbetriebs- und Straßenunterhaltungsdienst, die aus dem TV-L entwickelt wurden (siehe im Länderbereich nach TV-L insbesondere den Teil III Abschnitt 3.7 der Entgeltordnung). Weitere Abschnitte sind insbesondere mit Merkmalen für die Eingruppierung der Aufgaben von ausgebildeten Meistern, Technikern, Ingenieuren und IT-Fachkräf-

ten sowie in der Gebäudebetriebstechnik, in der Systemelektronik und in der Fernmeldetechnik auf Grundlage des TVöD entwickelt worden.

Im Vergleich mit dem Bundes-, Landes- und kommunalen Bereich besteht bei der Autobahn GmbH keine niedrigere Eingruppierung mehr als die Entgeltgruppe 3. Die Entgeltgruppe 7 ist im Unterschied zum TV-L erstmals mit allgemeinen so genannten Angestelltenmerkmalen im Teil I des Entgeltgruppenverzeichnisses enthalten ebenso wie die Entgeltgruppe 9c. Die Entgeltgruppe 9c ist außerdem in den drei Abschnitten des Teils II für geprüfte Meister und Techniker sowie für solche als Operatoren ausgebracht. Außerdem besteht mit der Entgeltgruppe 16 eine neue höchste Zuordnung. Diese nimmt die alleine im BAT-Überleitungsrecht nach TVÜ-Bund, TVÜ-Länder, TVÜ-H und TVÜ-VKA geregelte Entgeltgruppe 15Ü wieder in die Entgelttabelle und als Eingruppierungsmerkmal neu auf. Viele Tätigkeiten bei der Autobahn GmbH sind vergleichsweise höherwertig zugeordnet beziehungsweise nach dem Entgeltgruppenverzeichnis in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert als dies nach dem TVöD, dem TV-L oder dem TV-H der Fall ist.

Verbesserte Entgelttabelle und dynamische Erhöhungen

Für die eigene Entgelttabelle bei der Autobahn GmbH gelten vom Start weg zunächst durchweg höhere Stufenbeträge als nach dem TVöD beim Bund. Die Entgelttabelle ist zum 1. Oktober 2019 in Kraft getreten. Ihre Beträge liegen im aktuellen Abgleich zum TV-L gerundet zwischen fünf und elf Prozent höher beziehungsweise zwischen drei und über sechs Prozent über dem aktuellen TVöD im Bundesbereich. Wenn zum 1. März 2020 beim Bund die Erhöhung um linear 1,06 Prozent in Kraft tritt, wird die Autobahn-Tabelle wenigstens immer noch zwei Prozent und bis zu 4,5 Prozent darüber liegen. Die künftigen Erhöhungen der Stufenbeträge in der Autobahn-Tabelle sind gekoppelt an die kommenden Anhebungen im Bereich des Bundes. Diese Tarifautomatik besagt, dass die einzelnen Stufenbeträge mit den tabellenwirksamen Ergebnissen der Einkommensrunde mit dem Bund abzugleichen sind und bei der Autobahn GmbH der jeweils höhere Stufenbetrag gilt. Ab

dem Zeitpunkt, in dem sämtliche Stufenbeträge der Autobahn-Tabelle durch die Werte der Entgelttabelle zum TVöD im Bundesbereich (siehe Anlage A Bund zu § 15 TVöD) erreicht sind, gilt automatisch die beim Bund nach TVöD gültige Entgelttabelle als Autobahn-Tabelle. Diese Kopplung gilt jedenfalls bis zum Ablauf des Jahres 2025. Zu diesem Zeitpunkt ist die Autobahn-Tabelle erstmals gesondert kündbar. Das monatliche Tabellenentgelt in den einschlägigen Entgeltgruppen 3 bis 16 ergibt sich bei der Autobahn GmbH wie nach TVöD, TV-L und TV-H aus den aufsteigenden sechs Stufen. Die jeweilige Stufenlaufzeit in Jahren entspricht dabei der Bezeichnung dieser Stufe (siehe für die Stufenregelungen § 16 Absatz 2 MTV Autobahn GmbH sowie die Entgelttabelle in Anlage A zu § 15 MTV Autobahn GmbH).

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist abhängig von der vom Arbeitgeber übertragenen Aufgabe. Hierauf sind bei der Autobahn GmbH die Mantelregelungen zur Eingruppierung anzuwenden (siehe §§ 12, 13 und 14 MTV Autobahn GmbH). Die Entgeltgruppe selbst ist festzustellen durch die in zeitlicher Hinsicht überwiegende Übereinstimmung der auszuübenden Tätigkeit mit den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen im Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH. Die Tätigkeitsmerkmale entfallen auf den Allgemeinen Teil (Teil I) beziehungsweise auf den Besonderen Teil (Teil II) im Entgeltgruppenverzeichnis in der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis (siehe Anlage 1 zum TV EGV Autobahn GmbH). Der Teil I führt die aus dem TVöD, TV-L und TV-H bekannten unbestimmten Rechtsbegriffe auf. Zusammengefasst sind darin jedoch sowohl Aufgaben im Bürodienst wie die so genannten Angestelltenmerkmale als auch körperlich-handwerklich geprägte Tätigkeiten im so genannten Arbeiterbereich. Für Aufgaben in der allgemeinen Verwaltung werden ab der Entgeltgruppe 6 „grundliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und darauf bis nach Entgeltgruppe 9a aufbauend „selbstständige Leistungen“ gefordert beziehungsweise ab der Entgeltgruppe 14 Leitungsaufgaben mit einer Unterstellung von anderen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 13. Die allgemeinen Arbeitermerkmale reichen wie nach TVöD, TV-L und TV-H bis zur Entgeltgruppe 7. Im Teil II sind eingruppierende Tätigkeiten und Funktio-



nen für bestimmte Berufsgruppen und Aufgabenbereiche bei der Autobahn GmbH aufgeführt. Hierzu bestehen im Besonderen Teil insgesamt zehn Abschnitte. Den Tätigkeitsmerkmalen im Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH liegen systematisch die beiden Teile I und II der Entgeltordnung für den Bund zugrunde (siehe Anlage 1 zum TV EntgO-Bund) beziehungsweise insbesondere der Teil I und der Teil III Abschnitt 1 der Entgeltordnung im Länderbereich (siehe Anlage A zum TV-L).

Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung

Für die Anwendung der unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale und darauf aufbauende Heraushebungen in Teil I oder Teil II des Entgeltgruppenverzeichnisses gilt auch bei der Autobahn GmbH der Grundsatz der Spezialität (siehe § 4 TV EGV Autobahn GmbH). Das spezielle Merkmal in Teil II sticht den unbestimmten Rechtsbegriff in Teil I für die Feststellung der Entgeltgruppe aus. Dadurch haben die allgemeinen Merkmale des Teils I eine begrenzte Auffangfunktion. Ist eine spezielle Tätigkeit oder Funktion für eine bestimmte Berufsgruppe oder ein Aufgabenbereich nach dem Besonderen Teil II einschlägig, so gilt nur das spezielle Merkmal und die darauf unmittelbar aufbau-

enden Eingruppierungen des Teils II. Die allgemeinen Merkmale des Teils I dürfen bis einschließlich zur Entgeltgruppe 12 nur bei Fehlen eines speziellen Merkmals herangezogen werden. Wenn für eine Tätigkeit jedoch das Niveau einer einschlägigen wissenschaftlichen Hochschulbildung bestimmt ist und kein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppen 13 bis 16 des Teils II aufgeführt ist, gelten bei entsprechenden Tätigkeiten in der Auffangfunktion die allgemeinen Merkmale ab der Entgeltgruppe 13 des Teils I.

Auszuübende Tätigkeit und Arbeitsvorgang

Da jeder Beschäftigte auch bei der Autobahn GmbH durch Tarifrecht automatisch eingruppiert ist, nicht aber vom Arbeitgeber ausdrücklich eingruppiert wird, kommt der im Arbeitsvertrag anzugebenden Entgeltgruppe nur die Bedeutung einer Wissenswiedergabe zu. Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe folgt damit der bekannten Tarifautomatik. Wie nach dem TVöD, dem TV-L und dem TV-H sind Beschäftigte bei der Autobahn GmbH in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht. Es kommt damit weiterhin nicht auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an. Maßgeblich ist vielmehr die tarifliche Bewertung der

übertragenen Aufgabe, ohne dass es auf die Güte oder Schnelligkeit der individuellen Arbeitsleistung ankäme. Dieser Grundsatz ist ebenso im MTV Autobahn GmbH festgeschrieben wie der Arbeitsvorgang selbst. Auch bei der Autobahn GmbH ist der Arbeitsvorgang die einzig maßgebliche Bewertungseinheit für die Eingruppierung (siehe § 13 MTV Autobahn GmbH).

Das heißt konkret

Der Arbeitsvorgang ist ausgerichtet auf das Arbeitsergebnis der übertragenen Aufgabe und umfasst alle dazu erforderlichen Tätigkeiten und die damit einhergehenden Arbeitsschritte. Was in der Erledigung der jeweiligen Aufgabe unter einer Zielstellung vom Beschäftigten konkret zu tun ist, wird einheitlich bewertet. Eine bestehende Anforderung wie durch das Tätigkeitsmerkmal der „selbstständigen Leistungen“ füllt deshalb den gesamten Arbeitsvorgang aus. Also erfordert ein Arbeitsvorgang entweder ganz diese „selbstständigen Leistungen“ oder gar nicht. Hierbei gilt weiterhin das so genannte Atomisierungs- beziehungsweise Aufspaltungsverbot. Auf das erforderliche Zeitmaß von beispielsweise „mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen“ für die Entgeltgruppe 7 in Teil I des Entgeltgruppenverzeichnisses wird alleine

der zeitliche Umfang des Arbeitsvorgangs gespiegelt, der nur mit dieser Anforderung sinnvoll zu bearbeiten ist. Das konkret geforderte Zeitmaß erstreckt sich jedoch keinesfalls auf die Anforderung selbst.

Neudefinition „Sonstige Beschäftigte“

Bei der Autobahn GmbH ist das Eingruppierungsmerkmal des so genannten „Sonstigen Beschäftigten“ nicht länger im Entgeltgruppenverzeichnis aufgeführt. Die in den Entgeltordnungen zum TVöD, TV-L und TV-H in tatsächlich stark eingegrenzten Fällen bestehende Möglichkeit, Beschäftigte auch ohne den Abschluss einer im Tätigkeitsmerkmal geforderten Vor- oder Ausbildung gleichwertig einzugruppieren, solange jedenfalls „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten“ auszuüben sind, wird abgelöst durch „Sonstige Beschäftigte, denen aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden“. Die Eingruppierungsvoraussetzungen bei der Autobahn GmbH sind damit hinsichtlich formaler Ausbildungsanforderungen an die Person zum Teil abgesenkt, inhaltlich aber stärker am individuellen Können ausgerichtet und zugunsten der Beschäftigten umgewichtet worden.

Eignungsfeststellung für die Übertragung der konkreten Tätigkeit

Die Übertragung von Tätigkeiten oder Aufgaben selbst richtet sich nach Kriterien der Eignungsfeststellung, die der Arbeitgeber nach § 12 MTV Autobahn GmbH vornimmt. Die Eignungsfeststellung ist ein personelles Auswahlinstrument. Abzustellen ist nicht maßgeblich auf den Wissensnachweis, sondern auf Kenntnisse und Fähigkeiten der Person. Dies umfasst die Gesamtheit der Merkmale, die Beschäftigte aus Sicht des Arbeitgebers in die Lage versetzen, eine konkrete Tätigkeit zielgerichtet auszuüben (siehe § 12 Absatz 2 Satz 2 MTV Autobahn GmbH). Die Eignungsfeststellung durch die Autobahn GmbH beleuchtet eine erworbene einschlägige Ausbildung als ein fachliches Kriterium für die Übertragung von Aufgaben unter weiteren gleichwertigen Kriterien. Das bedeutet jedoch nicht, dass die für die auszuübende Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten qualitativ weniger gewichtig sind als beispielsweise nach den Entgeltordnungen zum TVöD und zum TV-L.

Beispiel

Wer keinen Bachelorabschluss in Ingenieurwissenschaften für entsprechende Aufgabenstellungen vorweist, dem wurde durch die ständige Rechtsprechung zum TVöD und TV-L bislang eine gleichwertige Eingruppierung auch dann verwehrt, wenn eine Befähigung zu Teilaufgaben des Ingenieurs mit Fachhochschulausbildung nachgewiesen wurde. Die angestrebte Eingruppierung scheiterte in diesen Fällen am fehlenden Nachweis, Aufgaben mit Ingenieurszuschnitt in einer entsprechend umfassenden Verwendungsbreite auszuüben. Bei der Autobahn GmbH gilt nunmehr eine Umkehr der Beweislast für die angestrebte Eingruppierung nach einem Tätigkeitsmerkmal in Teil I oder in Teil II des Entgeltgruppenverzeichnisses, wenn es am geforderten Abschluss einer Vor- oder Ausbildung fehlt. Der Beschäftigte hat nicht länger die Verwendungsbreite, sondern allein die Übertragung der Tätigkeit als solche darzulegen. ■

Ausbildungsbezug umschreibt das praxisgerechte Anforderungsniveau

Wenn ein Tätigkeitsmerkmal im Entgeltgruppenverzeichnis bei der Autobahn GmbH auf eine abgeschlossene Ausbildung oder einen Nachweis abstellt, sind diese zwar nicht als formale Eingruppierungsvoraussetzungen nachzuweisen, bilden aber inhaltlich den Rahmen und die Grundlage für den Qualitätsanspruch an die Tätigkeit. Es kommt darauf an, wie tiefgehend das Tätigkeitsmerkmal in fachlicher Hinsicht mit der Ausbildungsanforderung tatsächlich verbunden ist. Im Entgeltgruppenverzeichnis wird dann, wenn ein Tätigkeitsmerkmal eine Ausbildung für die entsprechende Tätigkeit bestimmt, nur noch das allgemeine Anforderungsniveau der auszuübenden Tätigkeit umschrieben (siehe § 7 TV EGV Autobahn GmbH). Ein geforderter Abschluss wie beispielsweise eine Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss sowie eine Zusatzqualifikation legen für die Autobahn GmbH lediglich dar, welche fachlichen Kenntnisse zur sachgerechten Ausführung einer Tätigkeit mit dem geforderten Abschluss oder der Zusatzqualifikation typischerweise erworben werden können. Wird außerdem in Tätigkeitsmerkmalen auf eine Berufs- oder Funktionsbezeichnung wie zum Beispiel auf eine Operatorin oder einen Operator abgestellt, so muss die Tätigkeit allein der in den beteiligten Verkehrskreisen und in der entsprechenden Praxis allgemein üblichen Tätigkeitsbeschreibung entsprechen (siehe § 3 TV EGV Autobahn GmbH).

Besondere Eingruppierungsbestimmungen

Bei der Übertragung einer Tätigkeit auf Grundlage einer Eignungsfeststellung bestehen bei der Autobahn GmbH bezüg-

lich der Dauer der Eingruppierung zwei Besonderheiten (siehe § 12 MTV Autobahn GmbH). Dies ist einmal die Eingruppierung durch die dauerhafte oder durch die zeitlich befristete Aufgabenübertragung. Somit kommt es in der Praxis erstmals zu vorübergehenden Eingruppierungen und Höhergruppierungen. Bei befristeter Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit tritt die höhere Eingruppierung lediglich für die Dauer der Befristung ein. Dies begrenzt den Anwendungsbereich einer Zulagenregelung für die nur vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gegenüber dem TVöD, dem TV-L und dem TV-H (siehe § 14 Absatz 2 MTV Autobahn GmbH). Die weitere Besonderheit ist bei einer dauerhaften Übertragung die Rechtsfolge, dass sich das Arbeitsverhältnis dadurch auf die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe konkretisiert.

Dauerhafte Aufgaben konkretisieren die Eingruppierung

Der Arbeitgeber hat mit der Übertragung der Aufgaben ausdrücklich zu bestimmen, ob diese auf Dauer oder für einen befristeten Zeitraum auszuüben sind (siehe § 12 Absatz 3 MTV Autobahn GmbH). Ohne ausdrückliche Festlegung gilt die Übertragung auf Dauer. Also konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis auf die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe mit der Folge der Eingruppierung oder Höhergruppierung. Mit der Konkretisierung ist kein Anspruch verbunden, auch andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe auszuüben. Schließlich führt die Feststellung der Eignung für eine konkrete Tätigkeit nicht automatisch die Eignung für andere Tätigkeiten der gleichen Entgeltgruppe herbei. Mit der Konkretisierung verbinden sich somit vergleichsweise Einschränkungen im Vergleich mit dem TVöD, dem TV-L und dem TV-H. Andererseits wirkt die

Konkretisierung auch zugunsten des Beschäftigten und bringt Vorteile bei der Eingruppierung.

Beispiel

Der Vorteil besteht in der Durchlässigkeit zu einer höheren Entgeltgruppe durch die einmal konkret tätigkeitsbezogen erfolgte Eignungsfeststellung. Wird beispielsweise für unterschiedlich bewertete Aufgaben für die Mitarbeit an einem Projekt zunächst das Grundmerkmal bejaht und entsprechend der konkreten Tätigkeit eingruppiert, folgt aus einer höherbewerteten und weiterhin konkret projektbezogenen Aufgabe bereits eine Höhergruppierung. Diese kann auch befristet erfolgen beziehungsweise gelten. Der Beschäftigte muss schließlich nicht weitergehende Fähigkeiten oder Kenntnisse unter Beweis stellen, wenn die Tätigkeit eine Eingruppierung bewirkt, die üblicherweise von Beschäftigten ausgeübt wird, die die Eignung auch für weitere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe besitzen (siehe Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 2 MTV Autobahn GmbH). ■

Grundsatz der vertikalen Durchlässigkeit

Mit anderen Worten können geprüfte Meister oder Techniker als „funktionale sonstige Beschäftigte“ durch Eignungsfeststellung und Übertragung von höherwertigen Aufgaben mit Ingenieursbezug beispielsweise in der Brückenprüfung entsprechend höher nach Ingenieursmerkmalen eingruppiert sein. Diese Höhergruppierung kann dauerhaft oder zeitlich befristet erfolgen.

Bei der Übertragung einer anderen Aufgabe mit Ingenieursbezug ist dann aber wiederholt zu prüfen, ob sich dafür ebenso die konkrete Eignung und wiederum eine vergleichsweise höhere Eingruppierung feststellen lässt. Ein Anspruch darauf, die einmal als „funktionaler sonstiger Beschäftigter“ erlangte Eingruppierung erstens auf Dauer und zweitens auch mit anderen ingenieursbezogenen Tätigkeiten übertragen zu bekommen, hat der Beschäftigte auch mit dem neuen Wirkungsprinzip der vertikalen Durchlässigkeit nicht erworben.

Vorübergehende Eingruppierungen und Höhergruppierungen

Aus der Übertragung von Tätigkeiten für einen ausdrücklich befristeten Zeitraum ergibt sich ebenso die Eingruppierung. Die Eignungsfeststellung für eine konkrete andere und höherwertige Tätigkeit bewirkt somit die stufengleiche Höhergruppierung für die Dauer der Befristung. Die Dauer der ausdrücklichen Befristung ist in Vertretungsfällen unbestimmt. Sind höherwertige Aufgaben beispielsweise bei Projekten bis nach Entgeltgruppe 9c befristet übertragen, darf die Dauer der Übertragung sechs Monate nicht übersteigen. Bei höherwertigen Aufgaben ab Entgeltgruppe 10 sind zwölf Monate zugelassen.

Tätigkeitsmerkmale im Allgemeinen Teil

Der Allgemeine Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses (Teil I) hat dieselbe inhaltlich begrenzte Auffangfunktion, die nach Maßgabe der Entgeltordnung zum TVöD beim Bund besteht (vergleiche § 4 TV EGV Autobahn GmbH und § 3 Absatz 4 TV EntGO-Bund). Danach finden die in Teil I aufgeführten unbestimmten Rechtsbegriffe in den Tätigkeitsmerkmalen bis Entgeltgruppe 12 nur dann Anwendung, solange kein spezielles Tätigkeitsmerkmal des Besonderen Teils (Teil II) einschlägig ist. Im Übrigen gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teil I weder in der Entgeltgruppe, in der das Tätigkeitsmerkmal in Teil II aufgeführt ist, noch in einer höheren oder niedrigeren Entgeltgruppe. Ab der Entgeltgruppe 13 ist Teil I geöffnet für Eingruppierungen von Tätigkeiten auf dem Niveau eines abgeschlossenen Masterstudiengangs, soweit es an entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen im Teil II fehlt.

Unbestimmte Rechtsbegriffe

In Teil I sind mit Ausnahme der Entgeltgruppen 1 bis 3 und 16 die dem TVöD beim Bund entsprechenden Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale aufgeführt. Für die Anwendung beziehungsweise Subsumtion der unbestimmten Rechtsbegriffe wie „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen“ der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 in Teil I kann daher vollumfänglich auf die zum TVöD und ebenso zum TV-L und TV-H bestehende Kommentierung und Rechtsprechung verwiesen werden.

Mit Bezug auf die Verwaltungsaufgaben bei der Autobahn GmbH enthält Teil I

neben den generell-abstrakt umschriebenen Tätigkeitsmerkmalen außerdem die mit Ausbildungsbezug unterlegten Anforderungen an einschlägige Arbeitsergebnisse.

Eingruppierungsstrang mit Ausbildungsbezug

Der Ausbildungsbezug ist mit einem weiteren und gleichwertigen Eingruppierungsstrang neben den jeweils generell-abstrakt umschriebenen Tätigkeitsmerkmalen ab Entgeltgruppe 5 mit entsprechender Berufsausbildung, ab Entgeltgruppe 9b mit einschlägiger Hochschulbildung sowie ab Entgeltgruppe 13 mit einer der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechenden Tätigkeit wie in der Entgeltordnung zum TVöD beim Bund ausgebracht.

Eingruppierungsstrang mit generell-abstrakten Tätigkeitsmerkmalen

Über den zweiten Strang für die Entgeltgruppen 5 und 9b ergibt sich die jeweils zum Ausbildungsbezug gleichwertige Eingruppierung einmal in die Entgeltgruppe 5 über das Erfordernis „gründlicher Fachkenntnisse“ sowie zum anderen und zusätzlich zu den in der Tiefe und Breite gesteigerten Fachkenntnissen in die Entgeltgruppe 9b über die weitere Anforderung der „selbstständigen Leistungen“. Auch durch den zweiten Strang mitsamt der jeweils darauf aufbauenden Höhergruppierungsmöglichkeit durch die zunehmend erforderlichen Fachkenntnisse und die weitere Anforderung durch „selbstständige Leistungen“ wird insgesamt der Grundstruktur nach den Entgeltordnungen zum TVöD beim Bund beziehungsweise nach der Anlage A zum TV-L entsprochen.

Besonderheiten gegenüber der Entgeltordnung im Länderbereich

Gegenüber der in der Entgeltordnung im Länderbereich in Anlage A zum TV-L im Allgemeinen Teil weiterhin fehlenden Ent-



geltgruppe 7 besteht diese Eingruppierung bei der Autobahn GmbH unter derselben Voraussetzung wie bereits nach der Entgeltordnung zum TVöD für den Bund. Danach muss zusätzlich zur Erfüllung der Anforderungen der Entgeltgruppe 6 ein weiterer Arbeitsvorgang im zeitlichen Umfang von mindestens 20 Prozent vorliegen, für dessen Bearbeitung die „selbstständigen Leistungen“ im Tarifsinn erforderlich sind. Entsprechend zum Bund ist insbesondere im Allgemeinen Teil bei der Autobahn GmbH ebenso die Entgeltgruppe 9c geregelt. Sie erfordert die Heraushebung durch eine „besonders verantwortungsvolle“ Tätigkeit. Danach eingruppiert sind sowohl Beschäftigte im Eingruppierungsstrang mit Ausbildungsbezug wie auch im Eingruppierungsstrang mit generell-abstrakten Tätigkeitsmerkmalen, soweit die Heraushebung aus der Entgeltgruppe 9b besteht.

Neue Entgeltgruppe 16

Die im Teil I ausgebrachte Entgeltgruppe 16 hat zwei Fallgruppen. Inhaltlich stammen diese beiden Merkmale aus den ersten beiden Fallgruppen der Vergütungsgruppe I im Teil I der Vergütungsordnung zum BAT. Danach bestimmt sich die Eingruppierung einmal durch die deutlich höher zu bewertende Tätigkeit gegenüber der Entgeltgruppe 15 und verlangt inhaltlich eine mehr als wahrnehmbare Heraushebung aus einer durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie durch besondere Verantwortung bereits herausgehoben in Entgeltgruppe 15 ausgebrachten Aufgabenstellung im vergleichsweise höheren Dienst.

Zum anderen genügen mindestens acht durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellte Beschäftigte der Entgeltgruppe 13. Aus dem BAT stammende Beschäftigte mit entsprechender Eingruppierung sind im Länderbereich überwiegend bereits zum November 2006 der Entgeltgruppe 15Ü zugeordnet worden. Hierzu ist anzumerken, dass eine entsprechende erstmalige Zuordnung seit November 2006 im Länderbereich beziehungsweise seit Oktober 2005 bei Bund und Kommunen tarifgemäß nicht länger zulässig ist. Mit der Regelung der Entgeltgruppe 15Ü im Übergangsrecht nach TVÜ-Bund liegen jedoch seitdem fortwährend dynamisierte Entgeltbeträge vor. Die bislang fehlende Stufe 6 wird ebenso ausgefüllt. Sie liegt bei der Autobahn GmbH betragsmäßig rund 5,2 Prozent über der Stufe 5.



Tätigkeitsmerkmale im Besonderen Teil (Auswahl)

Das Entgeltgruppenverzeichnis hat in allen Abschnitten des Besonderen Teils mit Ausnahme von Abschnitt 6 eine Vorbemerkung, die das Wirkungsprinzip der vertikalen Durchlässigkeit voranstellt. Somit sind nach den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Abschnitte auch diejenigen Beschäftigten eingruppiert, denen ohne eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder ohne eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung aufgrund der Feststellung ihrer individuellen Eignung entsprechende Tätigkeiten übertragen sind. Der

Besondere Teil ist in zehn Abschnitte mit überwiegend speziellen berufs- sowie autobahnspezifischen Tätigkeitsmerkmalen unterteilt.

Die Eingruppierung von Ausbilderinnen und Ausbildern wurde noch bis zur ausstehenden Finalisierung des Ausbildungskonzeptes bei der Autobahn GmbH einvernehmlich zurückgestellt. Für die Personenkraftfahrer ist in Anlehnung an bestehende Tarifvertragsregelungen für den Bundesbereich ein eigenständiger Tarifvertrag für die Autobahn GmbH entwickelt worden. Im Folgenden werden einzelne Abschnitte im Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses bei der Autobahn GmbH näher vorgestellt.

Abschnitt im Besonderen Teil mit berufs- sowie autobahnspezifischen Tätigkeitsmerkmalen für ...	Zuordnung zu den Entgeltgruppen (EG)
1 Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst	EG 4 bis EG 14
2 Meisterinnen und Meister	EG 8 bis EG 9c
3 Technikerinnen und Techniker	EG 8 bis EG 9c
4 Ingenieurinnen und Ingenieure	EG 10 bis EG 16
5 Beschäftigte in der Bedienung und Instandhaltung der Betriebstechnik von Gebäuden	EG 6 bis EG 9a
6 Berechnerinnen und Berechner von Entgelten	EG 5 bis EG 9b
7 Beschäftigte in der Informationstechnik	EG 6 bis EG 13
8 Operatorinnen und Operatoren	EG 8 bis EG 9c
9 Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik	EG 5 bis EG 9a
10 Weitere Beschäftigte mit Merkmalen insbesondere für Beschäftigte in der Vermessung und als Laborant	EG 4 bis EG 9a

Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst

Nach Abschnitt 1 im Besonderen Teil sind Beschäftigte eingruppiert, die Tätigkeiten im Berufsbild von Straßenwärtern beziehungsweise im Werkstattbereich sowie in der Leitung von Autobahn- oder Straßenmeistereien ausüben haben. Im Einzelnen definiert die einschlägige Vorbemerkung die Aufgaben insbesondere von Straßenwärtern wie folgt: Die Durchführung der Wartung und Instandhaltung und das Ergreifen von Maßnahmen zur Behebung bei festgestellten Schäden an öffentlichen Verkehrsflächen wie beispielsweise Straßen, Rastanlagen und Grünflächen, an Bauwerken (zum Beispiel Brücken und Tunnel) oder an der Straßenausstattung (zum Beispiel Leit- und Schutzeinrichtungen, fernmeldetechnische Anlagen). Hierzu gehören auch die Reinigung der Verkehrs- und Nebenflächen und die Grünpflege beispielsweise durch Mäharbeiten, Gehölz- und Baumpflege, ferner 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. Für Beschäftigte im Werkstattbereich oder als Verwalter des Gerätehofs sind Aufgaben näher bestimmt durch die verantwortliche Wartung und Instandhaltung von Fahrzeugen und Geräten und die fachgerechte Lagerung von Arbeitsgeräten und Betriebsstoffen.

Verbesserungen

Im Vergleich mit der Entgeltordnung im Länderbereich (Anlage A zum TV-L) ist in Abschnitt 1 eine Aufwertung insbesondere für einschlägig ausgebildete oder fachlich geprüfte Straßenwärter sowie für Beschäftigte in Werkstätten mit abgeschlossener mindestens dreijähriger einschlägiger Ausbildung und jeweils entsprechender Tätigkeit erfolgt. Danach ergibt sich in diesem Abschnitt des Besonderen Teils die ECKEINGRUPPIERUNG in die Entgeltgruppe 6. Entsprechend höher erfolgt die Eingruppierung bei Verrichtung hochwertiger Arbeiten jeweils in die Entgeltgruppe 7 und bei besonders hochwertigen Arbeiten in die Entgeltgruppe 8. Für die Heraushebungen sind jeweils aufgabenspezifische Beispiele für die praktische Umsetzung hinterlegt. Merkmale im Berufsbild von Straßenwärtern in der Entgeltgruppe 9a als so genannter Kolonnen-

führer und als Streckenwart runden das vergleichsweise angehobene Eingruppierungsniveau ab.

Für die Leitungen einer Autobahn- oder Straßenmeisterei und deren ständige Vertreter sind Eingruppierungsmerkmale ab der Entgeltgruppe 10 und bis in die Entgeltgruppe 13 für Vertreter sowie ab der Entgeltgruppe 11 und bis in die Entgeltgruppe 14 für Leiter ausgebracht. Die konkreten Zuordnungen regelt ein stimmiges Bewertungssystem in einem Anhang zum Entgeltgruppenverzeichnis.

Eingruppierung von Meistern und Technikern

In den Abschnitten 2 und 3 für geprüfte Meister und Techniker gelten ECKEINGRUPPIERUNGEN jeweils in der Entgeltgruppe 8. Auch für diese Abschnitte gilt die gleichwertige Eingruppierung bei Eignungsfeststellung durch den Arbeitgeber, wenn die Meister- oder Technikerprüfung fehlt. Außerdem gilt die Festlegung auf den jeweiligen Abschnitt bei einem Einsatz in der Bauüberwachung, in der Brückenprüfung oder in der Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen. Im Wege von Heraushebungen insbesondere durch Selbstständigkeit in der Aufgabenerledigung, Schwierigkeit und Verantwortung bestehen höhere Eingruppierungen jeweils bis nach Entgeltgruppe 9c als wesentliche Verbesserungen.

Eingruppierung von Ingenieuren

Nach Abschnitt 4 gliedern sich die Merkmale für Ingenieure ab Entgeltgruppe 10 bis Entgeltgruppe 16. Erfasst sind Beschäftigte, die einen technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengang an einer Hochschule oder einer wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen haben ebenso wie Beschäftigte, denen ohne einen abgeschlossenen technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengang aufgrund ihrer Eignung entsprechende Tätigkeiten von Ingenieurinnen und Ingenieuren übertragen werden; dies gilt auch für den Abschluss einer wissenschaftlichen Hochschulbildung.

Die Entgeltgruppe 16 weist hinsichtlich der beschriebenen Anforderungen einen Bezug auf die Eingruppierung nach dem Allgemeinen Teil auf. Der Abschnitt bleibt maßgeblich, wenn Beschäftigte ihre Tätigkeit in der Bauüberwachung, in der Brückenprüfung oder in der Betriebstechnik von Bauwerken und Verkehrsanlagen ausüben haben.

Verbesserungen

Die Merkmale wurden schlanker definiert und zusammengefasst, indem auf die in derselben Entgeltgruppe beispielsweise nach der Entgeltordnung nach TVöD beim Bund ausgebrachten Drittel- und Hälftelemente nicht länger abgestellt wird. Dadurch kommt die Entgeltgruppe 11 ebenso wie die Entgeltgruppe 12 zum einen ohne weitere Fallgruppe aus. Zum anderen wurde das Heraushebungsmerkmal „durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben“ in die Entgeltgruppe 13 gehoben.

Alternativ sind danach ebenso Ingenieure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit einzugruppieren. Bei Hinzutreten der weiteren tätigkeitsbezogenen Heraushebung „durch das Maß der Verantwortung“ ist die Entgeltgruppe 14 festzustellen. Unterstellungsmerkmale ab der Entgeltgruppe 14 bis zur Entgeltgruppe 16 runden das insgesamt vergleichsweise angehobene Eingruppierungsniveau für die autobahnspezifischen Ingenieurstätigkeiten ab.

Eingruppierung von Beschäftigten in der Informationstechnik

In Abschnitt 7 ist die ECKEINGRUPPIERUNG von beispielsweise zum Fachinformatiker einschlägig berufsausbildeten Beschäftigten in Entgeltgruppe 6 ergänzt um die gleichwertige Eingruppierung durch das Erfordernis von reinen Fachkenntnissen. Hierfür hat die kommunale Entgeltordnung zum TVöD Pate gestanden (siehe Teil A Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung VKA). Dies zeigt sich ebenso in der Entgeltgruppe 10 durch eine weitere, auf reine Fachkenntnisse und den Gestaltungsspielraum ausgerichtete Eingruppierungsmöglichkeit alternativ zum beziehungsweise gleichwertig neben dem hochschulgebildeten Informatiker.

Entsprechend der Verschlankung und zur Schaffung einer niedrigschwelligen Eingruppierungsmöglichkeit bis in die Entgeltgruppe 13 wird in den Entgeltgruppen 11 und 12 wie bei den Ingenieursmerkmalen auch bei der Informationstechnik davon abgesehen, in derselben Entgeltgruppe sowohl Drittel- als auch Hälftelemente auszubringen.

Unterstellungsmerkmale in den Entgeltgruppen 12 und 13 runden das nunmehr vergleichsweise leichter zugängliche Eingruppierungsniveau, das im Übrigen der Entgeltordnung zum TVöD VKA entspricht, weiterhin ab. ■

Vom Land zur Autobahn GmbH

Überleitung in das neue Tarifwerk

Der EÜTV (Tarifvertrag zur Einführung des Tarifrechts für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ und zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in dieses Tarifrecht) gilt für alle Beschäftigten der Autobahn GmbH. Dies sind neben den laufenden Neueinstellungen insbesondere die Beschäftigtengruppen, die aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis von den Ländern oder aus dem kommunalen Bereich zur Autobahn GmbH kraft Gesetzes zum 1. Januar 2021 übergehen oder auf arbeitsvertraglicher Grundlage in ein Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH wechseln und dies spätestens am 1. Januar 2022 aufnehmen. Neben den Grundsätzen des Übergangs zur Besitzstandswahrung von aktuellen Ansprüchen und Rechtspositionen erfasst der EÜTV umfassend die einzelnen Tatbestände und regelt, wem Besitzstand weiterhin zusteht. Außerdem sind Regelungen zur Eingruppierung, Höhergruppierung und insbesondere zum Antragsverfahren auf Höhergruppierungen aufgeführt.

Grundsätze des Übergangs auf die Autobahn GmbH

Die Grundsätze des Übergangs auf die Autobahn GmbH regelt § 2 EÜTV. In § 19 EÜTV sind weitere Grundsätze für die Weiteranwendung konkreter landesspezifischer Besitzstandsregelungen enthalten. Zusammengefasst gilt zum Verständnis der Regelungssystematik hinsichtlich der Besitzstandswahrung die folgende Übersicht:

Den Übergang zur Autobahn GmbH regeln Gesetze und der EÜTV abschließend: Bestehende Ansprüche bleiben auch gegenüber der Autobahn GmbH gesichert. Entscheidend für die konkrete Besitzstandswahrung ist jedoch, zu welcher Beschäftigtengruppe nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a, b oder c EÜTV bestehende Ansprüche zugeordnet sind und zu welchem Stichtag das Arbeitsverhältnis zur Autobahn GmbH letztlich besteht:

- Fälle nach Buchstabe a erfassen den Übergang durch Gesetz am 1. Januar 2021,
- Fälle nach Buchstabe b erfassen den Wechsel von Land oder Kommune zur Autobahn GmbH durch Arbeitsvertrag bis zum 1. Januar 2021.

Von Buchstabe a oder b erfasste Beschäftigte sind umfassend abgesichert. Weiter-

hin wird für eine herabgesetzte Besitzstandswahrung unterschieden:

- Fälle nach Buchstabe c verlangen den Wechsel zur Autobahn GmbH durch Arbeitsvertrag bis spätestens zum 1. Januar 2022. Dabei setzt Doppelbuchstabe aa den Verwendungsvorschlag im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 2 FernstrÜG voraus (Gestellte), während Doppelbuchstabe bb diesen nicht vorsieht.

Geltungsbereich mit Unterscheidungen in Beschäftigtengruppen

Der EÜTV steuert ab dem Übergang beziehungsweise ab dem Wechsel die aktuellen Besitzstände aus dem Tarifrecht sowie aus gesetzlichen oder landesspezifischen Rechtspositionen und überführt diese je nach Beschäftigtengruppe und Stichtag der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses auf die Autobahn GmbH. Der Umfang der Besitzstandssicherung hängt einmal von der Art der aktuellen Rechtspositionen und zum anderen von den Stichtagen ab, zu denen der Wechsel auf arbeitsvertraglicher Grundlage erfolgt. Der EÜTV regelt dabei eine abgestufte Besitzstandswahrung zentral in § 1 Absatz 1 Satz 1. Mit dieser zentralen Tarifnorm werden die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen definiert, der jeweilige Besitzstand bestimmt und Anspruchsregelungen unterschieden. Auf diese Tarifnorm wird in den nachfolgenden Bestimmungen des EÜTV also wiederholend abgestellt.

Abgestufter Besitzstand von umfassender bis abgesenkter Wahrung

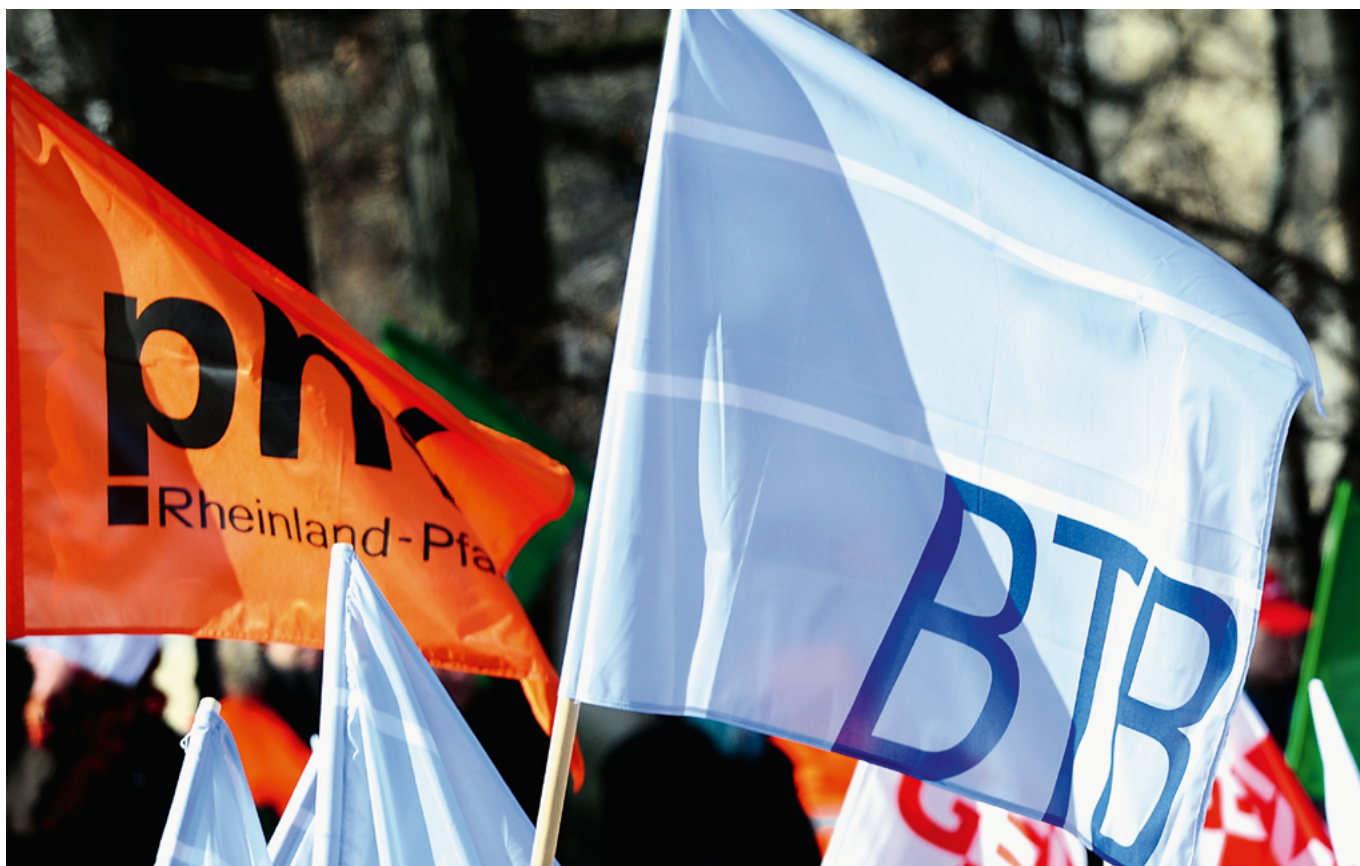
Umfassend werden Ansprüche und Rechtspositionen gewahrt, wenn der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Autobahn GmbH kraft Gesetzes durch den Betriebsübergang zum 1. Januar 2021 erfolgt. Diese Beschäftigtengruppe wird durch den Buchstaben a der zentralen Tarifnorm erfasst – dies sind die Fälle des § 613a Absatz 1 Satz 3 BGB in Verbindung mit dem FernstrÜG. In gleicher Weise sind durch den Arbeitsvertragsbeginn vor dem und bis zum 1. Januar 2021 zur Autobahn GmbH wechselnde Beschäftigte abgesichert. Diese Beschäftigtengruppe

wird durch den Buchstaben b der zentralen Tarifnorm erfasst – dies sind die Fälle des § 613a Absatz 1 Satz 4 BGB. Beide Beschäftigtengruppen erhalten zudem die Wechselprämie. Dies gilt nicht für weitere Beschäftigtengruppen, die durch den Buchstaben c der zentralen Tarifnorm bestimmt sind. Darin wird wiederum in zwei getrennte Beschäftigtengruppen unterschieden. In diesen beiden Fällen knüpft die Wahrung insbesondere von aktuellen tariflichen Besitzständen und landesspezifischen Regelungen an den Tatbestand, ob für den bis spätestens zum 1. Januar 2022 wechselnden Beschäftigten ein Verwendungsvorschlag vorgelegen hat oder kein Verwendungsvorschlag vorgelegen hat. Diese im Geltungsbereich des EÜTV geregelte Unterscheidung prägt das „Behalten oder Verlieren“ von finanziellen und sonstigen Ansprüchen nach den Abschnitten III bis VIII im EÜTV.

Finanzielle Besitzstände, Zulagen aus TVÜ und Mantelrecht

Ausgeschlossen gegenüber Beschäftigten im Sinne des Buchstaben c Doppelbuchstabe bb der zentralen Tarifnorm ist die Fortgewährung von Ansprüchen aus dem Überleitungsrecht nach dem jeweiligen TVÜ (-Länder, -Hessen oder -VKA), wenn der noch fristgerecht letztmals zum 1. Januar 2022 erfolgte Wechsel vom Land oder einer Kommune durch Arbeitsvertrag ohne Verwendungsvorschlag erfolgt. Ein Wechsel spätestens zum 1. Januar 2021 würde die Ansprüche jedoch ebenso erhalten wie gegenüber allen anderen kraft Gesetzes übergehenden oder bis dahin mit Arbeitsvertrag wechselnden Beschäftigten. Für diese Beschäftigten werden im Fortbestand gesicherte Ansprüche weitergewährt insbesondere nach dem jeweiligen TVÜ (-Länder, -Hessen oder -VKA) auf

- Strukturausgleich (statisch) und kinderbezogenen Besitzstand (dynamisch)
- erhöhten Krankengeldzuschuss für BAT § 71 Fälle
- längere Entgeltfortzahlung für BAT § 71 Fälle
- Besitzstandszulagen beziehungsweise persönliche Zulagen (grundsätzlich dynamisch)
- Meister, Techniker, Programmierer, Vergütungsgruppenzulage
- Vertreterzulage, Vorarbeiter- und Vorhandwerkerzulage
- individuelle Endstufen und Zulagen zur Endstufe (dynamisch)
- Garantiebeiträge bis zum Stufenaufstieg (statisch)



Weiteranwendung landesspezifischer Besitzstandsregelungen

Ausgeschlossen gegenüber Beschäftigten im Sinne des Buchstaben c Doppelbuchstabe bb der zentralen Tarifnorm wird die Weiteranwendung landesspezifischer Besitzstandsregelungen insbesondere nach Bestimmungen in den Ländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und Bayern, wenn der noch fristgerecht letztmals zum 1. Januar 2022 erfolgte Wechsel vom Land oder einer Kommune durch Arbeitsvertrag ohne Verwendungsvorschlag erfolgt. Ein Wechsel spätestens zum 1. Januar 2021 würde die Ansprüche jedoch ebenso erhalten wie gegenüber allen anderen kraft Gesetzes übergelenden oder bis dahin mit Arbeitsvertrag wechselnden Beschäftigten. Für diese Beschäftigten werden im Fortbestand gesicherte Ansprüche weitergewährt auf

- die längere Urlaubsdauer von 33 Tagen sowie auf den Zusatzurlaub bei einem Grad der Behinderung von 25 bis unter 50 Prozent im Land Hessen
- die Ausgleichszulage zur betrieblichen Altersvorsorge durch die VBL sowie auf die Jubiläumsgeldregelung mit Vollendung von 50 Dienstjahren im Land Nordrhein-Westfalen
- die ergänzende Leistung spricht die Ballungsraumzulage im Freistaat Bayern

Landesspezifische weitere Regelungen

Ausgeschlossen gegenüber Beschäftigten im Sinne des Buchstaben c Doppelbuchstaben aa und bb der zentralen Tarifnorm ist eine Fortgeltung oder der finanzielle Ausgleich gegenüber entfallenen weiteren landesspezifischen Regelungen, wenn der noch fristgerecht zum 1. Januar 2022 erfolgte Wechsel vom Land oder einer Kommune durch Arbeitsvertrag mit oder ohne Verwendungsvorschlag erfolgt. Ein Wechsel spätestens zum 1. Januar 2021 würde die Ansprüche jedoch ebenso erhalten wie gegenüber allen anderen kraft Gesetzes übergelenden oder bereits bis zum 1. Januar 2021 wechselnden Beschäftigten. Für diese Beschäftigten werden Ansprüche weitergewährt beziehungsweise bei Nichteinhalten der Verschaffungsverpflichtung durch die Autobahn GmbH finanziell entschädigt und abgegolten. Dies betrifft folgende Tatbestände:

- Ausgleich durch Zahlung von pauschal 50 Euro monatlich (dynamisch) für den Entfall nicht durch EÜTV geregelter Rechtspositionen landesspezifischer Art in allen Ländern
- Verschaffung der Leistungen aus dem LandesTicket beziehungsweise Ausgleich durch Zahlung von pauschal 70 Euro monatlich (dynamisch) für deren Entfall im Land Hessen

- Ausgleichszulage bei der Überleitung aus dem kommunalen TVÖD in den Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c in entsprechende Eingruppierungen bei der Autobahn GmbH im Land Nordrhein-Westfalen
- Verschaffung einer bestehenden Werkmietwohnung beziehungsweise Ausgleich durch Zahlung von pauschal 100 Euro monatlich (dynamisch) für deren Entfall im Freistaat Bayern
- Wahlrecht auf eine Anhebung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich im Land Schleswig-Holstein

Weiteranwendung von Regelungen aus TVÜ und aus Mantelrecht

Abgesehen von den laufend Neueingestellten der Autobahn GmbH, die ohne einen Wechsel vom Land oder einer Kommune eine Anstellung bei der Autobahn GmbH erhalten, profitieren alle übergelenden oder wechselnden Beschäftigten im Sinne der Buchstaben a, b und c der zentralen Tarifnorm auch weiterhin von folgenden Regelungen:

- Weiteranwendung von Regelungen nach dem jeweiligen TVÜ (-Länder, -Hessen oder -VKA) oder einer vergleichbaren landesspezifischen oder landesrechtlichen Regelung bezüglich
- Beihilfe im Krankheitsfall

- Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten
- Regelungen bei Leistungsminderung
- Freizeitausgleich bei ehrenamtlicher Tätigkeit im Land Hessen

Lediglich für Beschäftigte im Sinne des Buchstaben a der zentralen Tarifnorm, also für kraft Gesetzes vom Länderbereich zur Autobahn GmbH übergehende Beschäftigte, gilt:

- Fortführung des hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes beziehungsweise im Entfall die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung durch die VBL mit Nachteilsausgleich (Wartezeit nicht erfüllt oder nicht erfüllbar) in der Freien und Hansestadt Hamburg
- Fortführung der Versorgungsanwartschaft beziehungsweise im Entfall die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung durch die VBL mit Nachteilsausgleich (Wartezeit nicht erfüllt oder nicht erfüllbar) in der Hansestadt Bremen

Regelungen von Sicherungsansprüchen nach EÜTV

Ausgeschlossen gegenüber Beschäftigten im Sinne des Buchstaben c Doppelbuchstabe bb der zentralen Tarifnorm ist die Gewährung von erstmaligen Ansprüchen aus dem EÜTV selbst, wenn der noch fristgerecht letztmals zum 1. Januar 2022 erfolgte Wechsel vom Land oder einer Kommune durch Arbeitsvertrag ohne Verwendungsvorschlag erfolgt. Ein Wechsel spätestens zum 1. Januar 2021 würde die Ansprüche jedoch ebenso begründen wie für alle anderen kraft Gesetzes übergehenden oder bis dahin mit Arbeitsvertrag wechselnden Beschäftigten. Für diese Beschäftigten werden neue Ansprüche durch den EÜTV erzeugt bezüglich folgender Tatbestände:



- Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte, hinausgehend über den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen
- Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Aufgabe an der bisherigen Arbeitsstätte; sofern jedoch wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen:
 - bei Entfall der bisherigen Aufgabe an der bisherigen Arbeitsstätte = Anspruch auf bisherige Aufgabe an anderer Arbeitsstätte
 - bei Entfall der bisherigen Aufgabe = Anspruch auf gleichwertige Aufgaben und Qualifizierung
- Finanzielle Entschädigung für den Mehraufwand sowohl an Fahrtstrecke als auch an Fahrzeit zu einer neuen Arbeitsstätte:
 - Entschädigung streckenbezogen beträgt 0,30 Euro für jeden Kilometer auf dem Hin- und Rückweg über die Fahrtstreckenverlängerung von 15 Kilometern hinaus
 - Entschädigung zeitbezogen beträgt je 60 Minuten pauschal 15 Euro bei einer zeiträtierlichen Berechnung auf Minutenbasis

Weitere finanzielle Ansprüche nach EÜTV

Ausgeschlossen gegenüber Beschäftigten im Sinne des Buchstaben c Doppelbuchstaben aa und bb der zentralen Tarifnorm ist der Wechselzuschlag sowie die Geltendmachung eines Härtefalles, wenn der noch fristgerecht zum 1. Januar 2022 erfolgte Wechsel vom Land oder einer Kommune durch Arbeitsvertrag mit oder ohne Verwendungsvorschlag erfolgt. Ein Wechsel spätestens zum 1. Januar 2021 würde die Ansprüche jedoch ebenso begründen wie für alle anderen kraft Gesetzes übergehenden oder bereits bis zum 1. Januar 2021 wechselnden Beschäftigten. Für diese Beschäftigten geltenden folgende Regelungen:

- Wechselzuschlag für Beschäftigte auch bei Teilzeit von einmalig 1.500 Euro
- Härtefallregelung mit Überprüfungspflicht bezüglich Nachteilsausgleich bis zum Ablauf von 18 Monaten nach dem Übergang oder dem Wechsel

Weitere Sicherungsansprüche nach EÜTV

Erfasst von einem erweiterten Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen sind

„alle Beschäftigten der Autobahn GmbH“, also auch die laufend Neueingestellten. Die Bestimmungen in den §§ 31, 35 Absatz 4 und 37 Absatz 3 EÜTV legen den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen effektiv bis zum 31. Dezember 2030 fest. Somit sind Kündigungen aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen wenigstens für 10 Jahre ab dem Stichtag des Betriebsübergangs auf die Autobahn GmbH ausgeschlossen. Dieser erweiterte Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen bei der Autobahn GmbH erstreckt sich außerdem auf den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bei Änderungen im Zusammenhang oder in der Folge von ÖPP-Projekten. Wird jedoch aufgrund entgegenstehender wichtiger betrieblicher Gründe die Weiterbeschäftigung auf einem Ersatzarbeitsplatz erforderlich oder in einer neuen Arbeitsstätte, hat dies eine finanzielle Entschädigung zur Folge. Entschädigt wird sowohl der Mehraufwand an Fahrtstrecke als auch an Fahrzeit zu einer neuen Arbeitsstätte:

- Die Entschädigung streckenbezogen beträgt 0,30 Euro für jeden Kilometer auf dem Hin- und Rückweg über die Fahrtstreckenverlängerung von 15 Kilometern hinaus
- Die Entschädigung zeitbezogen beträgt je 60 Minuten pauschal 15 Euro bei einer zeiträtierlichen Berechnung auf Minutenbasis

Überleitung in Entgeltsystem bei der Autobahn GmbH

Die bisherige Eingruppierung nach dem TV-L, dem TV-H oder dem TVöD im kommunalen Bereich beziehungsweise nach den jeweiligen TVÜ (-Länder, -Hessen oder -VKA) hat Bestandsschutz, solange der Übergang zum 1. Januar 2021 erfolgt oder ein Wechsel auf arbeitsvertraglicher Grundlage zur Autobahn GmbH bis spätestens zum 1. Januar 2022 stattfindet und sich jeweils anschließend die auszuübende Tätigkeit nicht ändert. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung findet aufgrund der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis zum TV EGV Autobahn GmbH regelmäßig nicht statt. Herabgruppierungen aus Anlass des Wechsels zur Autobahn GmbH sind ausgeschlossen. Verbesserungen aus der Eingruppierung nach dem Teil I oder dem Teil II des Entgeltgruppenverzeichnisses bei der Autobahn GmbH müssen daher regelmäßig beantragt werden und Höhergruppierungen finden stufengleich statt. Eine Besonderheit gilt bezüglich der ohnehin zu er-



wartenden zahlreichen Höhergruppierungsanträge

- aus Entgeltgruppe 5 in Entgeltgruppe 6 von Straßenwärtern und Werkstattbeschäftigten sowie Systemelektronikern und System- beziehungsweise Fernmeldetechnikern
- aus den Entgeltgruppen 7 und 8 in Entgeltgruppe 9a von Kolonnenführern
- aus Entgeltgruppe 3 in Entgeltgruppe 4 von weiteren Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst

Für diese Fälle wird eine Höhergruppierung aus Vereinfachungsgründen durch den EÜTV vorausgesetzt und es erfolgt eine entsprechende Höhergruppierung mit dem Übergang beziehungsweise mit dem Wechsel bis spätestens zum 1. Januar 2022 auf arbeitsvertraglicher Grundlage. Betroffene Beschäftigte haben jedoch ein Widerspruchsrecht und können die automatische, aber zunächst nur vorläufig vorgenommene Höhergruppierung rückabwickeln. Dazu muss der Widerspruch gegen die vorläufige Höhergruppierung vor dem Ablauf von sechs Monaten ab dem Stichtag des Übergangs beziehungsweise ab dem vom EÜTV noch bis spätestens zum 1. Januar 2022 erfassten Wechsel erfolgen.

Höhergruppierungen sind jederzeit auf Antrag möglich

Den Beschäftigten der Autobahn GmbH steht zu jeder Zeit ein Antragsrecht auf

Höhergruppierung zu. Höhergruppierungen erfolgen stufengleich.

Der Antrag auf Höhergruppierung bewirkt gegenüber den mit ihrer bisherigen Entgeltgruppe zur Autobahn GmbH übergegangen oder gewechselten Beschäftigten erstmals die Eingruppierung nach dem Entgeltgruppenverzeichnis und der Eingruppierungssystematik bei der Autobahn GmbH. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen einer beantragten Höhergruppierung durch diese Beschäftigtengruppe ist wie folgt zu unterscheiden:

- Antragstellung erfolgt bis zum 31. Dezember 2021
= stufengleiche Höhergruppierung finanziell rückwirkend zum Stichtag des Übergangs beziehungsweise des Wechsels mit Arbeitsvertrag
- Antragstellung erfolgt ab dem 1. Januar 2022 =
stufengleiche Höhergruppierung finanziell rückwirkend für die zurückliegenden sechs Monate im Rahmen der allgemeinen tariflichen Ausschlussfrist

Evaluierung und Weiterentwicklung des EÜTV

Im Rahmen der vereinbarten Evaluierung zum EÜTV wird das Hauptaugenmerk auf der Bewertung folgender Tarifthemen liegen:

- Umsetzungsprobleme beim Betriebsübergang

- Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis und Entwicklung der Eingruppierungen nach dem vereinbarten Stichtag
- Besitzstandsansprüche vereinfachen und administrieren
- Struktur der Entgelttabelle nach erfolgter Überleitung und nach Erhöhung der Tabelle zum TVöD Bund
- Notwendigkeit von Regelungen für Bereitschaftsdienste
- Entwicklung des Einsatzes von Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern
- Bedürfnis für eine tarifliche Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten
- Erkenntnisse für eine weitere Verbesserung der Eingruppierungssystematik und für die Aufnahme weiterer konkreter Tätigkeitsmerkmale im Eingruppierungsverzeichnis

Aufbauend auf der Evaluierung kommen für die vereinbarte Weiterentwicklung des EÜTV insbesondere künftige Ausgestaltungen zu folgenden Themen in Betracht:

- Neuregelung eines Freizeitausgleichs für eine ehrenamtliche Tätigkeit
- Regelungen über die Qualifizierung und die berufliche Fortbildung
- Ergänzung des Entgeltgruppenverzeichnisses um Tätigkeitsmerkmale für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Umsetzung von Evaluierungsergebnissen
- Regelungen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten bei ÖPP-Projekten ■

Das Ergebnis im Detail

Beamtinnen und Beamte

Nach intensiven Gesprächen mit dem Innen- und Verkehrsministerium des Bundes (BMI und BMVI), ver.di und dem dbb wurden am 11. September 2019 in der ständigen Arbeitsgruppe zur „Die Autobahn GmbH“ die beamtenrechtlichen Anwendungsrichtlinien sowie die Festlegungen für eine Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung verabschiedet. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass es drei Varianten für die Überleitung gibt.

1. Variante: Versetzung und Zuweisung

Bei der Versetzung und Zuweisung der Beamtinnen und Beamten vom jeweiligen Land zur „Die Autobahn GmbH“ handelt es sich um zwei getrennte, aber inhaltlich zusammenhängende Verwaltungsakte. Einmal wird die Beamtin / der Beamte vom Land zum Bund – hier zum Fernstraßen-Bundesamt (FBA) – versetzt, dann erfolgt die Zuweisung der Beamtin / des Beamten zur „Die Autobahn GmbH“. Für beide Verwaltungsakte bedarf es der Zustimmung der Beamtin / des Beamten.

Bei der Versetzung der Beamtin / des Beamten vom Land zum Bund tritt der Bund für das Land in das bestehende Beamtenverhältnis als neuer Dienstherr ein. Die Versetzung erfolgt in der Regel unabhängig vom Lebensalter. Aufgrund des vollständigen Aufgabenübergangs der Autobahnverwaltung auf den Bund und des in diesem Zusammenhang notwendigen Wissenstransfers der älteren Beschäftigten wird das FBA alle betroffenen wechselbereiten Beamtinnen und Beamten übernehmen. Einher geht damit aber auch ein Wechsel des Rechtskreises. Es gelten nicht mehr die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen, sondern die bundesrechtlichen Regelungen, wie zum Beispiel das Bundesbeamtengesetz (BBG), das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Jedoch sind die Beamtinnen und Beamten weiterhin Beamte auf Lebenszeit und verbleiben in ihrem erreichten Amt. Alles andere kann und muss sich ändern.

Laufbahnbefähigung

Mit der Versetzung der Landesbeamtinnen und -beamten erkennt der Bund die Laufbahnbefähigung an. Dies ist den Beamtinnen und Beamten mitzuteilen. Ist das aufgrund gesetzlicher Regelfälle in Ausnahmen, wie zum Beispiel bei fehlenden Bildungsvoraussetzungen, nicht möglich,

wird das BMVI beim Bundespersonalausschuss (BPersA) einen Antrag auf Zuerkennung der Laufbahnbefähigung stellen.

Besoldung

Die Besoldung richtet sich nach dem Bundesrecht, also nach dem BBesG. Die Besoldung wird aber mindestens die Höhe der jetzigen Besoldung inklusive aller grundgehaltsergänzenden Zulagen betragen. Ein möglicher Fehlbetrag wird mit einer Ausgleichszulage nach § 19 b BBesG ausgeglichen, die auch ruhegehaltsfähig ist. Die Ausgleichszulage wird durch die allgemeinen Besoldungserhöhungen, Stufenaufstiege und Beförderungen jeweils um ein Drittel abgeschmolzen.

Beispiel:

Ermittlung der Ausgleichszulage

	Land (A 11 Stufe 2)	Bund (A 11 Stufe 2)
Grundgehalt	3.529,54 €	3.594,76 €
Stellenzulagen	94,71 €	
Ausgleichszulage		29,49 €
Monats-Brutto	3.624,25 €	3.624,25 €

Abschmelzen der Ausgleichszulage wegen Besoldungserhöhung (+ 1,5 %)

Grundgehalt (alt)	3.594,76 €
Grundgehalt (neu)	3.648,68 €
Erhöhungsbeitrag	53,92 €
Davon 1/3	17,97 €
Neue Ausgleichszulage (29,29 € – 17,97 €)	11,52 €
Monats-Brutto	3.660,20 €

Die Erfahrungszeiten werden, soweit dies nach Bundesrecht möglich ist, anerkannt. Dies gilt insbesondere auch für Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die der angestrebten Verwendung im öffentlichen Dienst gleichwertig sind.

Beihilfe

Es gilt das Beihilferecht des Bundes. Es beruht auf den gleichen Grundstrukturen und ist auch in der Erstattung der Aufwendungen mit dem Landesrecht im We-

sentlichen vergleichbar. Für besondere Härtefälle steht die Möglichkeit einer Bemessungssatzerhöhung nach § 47 Abs. 8 Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) zur Verfügung. Diese Bemessungssatzerhöhung findet Anwendung auf Gruppen, die von den Ländern zum Bund wechseln und bei denen sich strukturelle Abweichungen zwischen dem Bemessungssatz des Landes und des Bundes ergeben. Durch die Bemessungssatzerhöhung können im Ausnahmefall wirtschaftliche Nachteile, die sich aus den unterschiedlichen Regelungen über den Bemessungssatz ergeben, ausgeglichen werden.

Gemäß § 4 Absatz 1 BBhV sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner von beihilfeberechtigten Personen berücksichtigungsfähig, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte oder vergleichbarer ausländischer Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe 17.000 Euro nicht übersteigt.

Für Bundesbeamte, die sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert haben, besteht keine Möglichkeit, dass der Bund den Arbeitgeberanteil übernimmt.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit beim FBA beträgt 41 Wochenstunden. Sie kann auf 40 Wochenstunden gekürzt werden, wenn die Beamtinnen und Beamten für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten oder zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehegattin, ein Ehegatte, eine Lebenspartnerin, ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei dem oder bei der Pflegebedürftigkeit nach der Bundesbeihilfeverordnung, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist. Ebenfalls müssen schwerbehinderte Beamtinnen und Beamten 40 Wochenstunden Dienst leisten.

Bei der „Die Autobahn GmbH“ haben die Beamtinnen und Beamten eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden beziehungsweise 38,5 Stunden, wenn sie ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten oder in Autobahn-, Straßen- und Fernmeldemeistereien sowie Kfz-Werkstätten arbeiten.

Fortführung von Arbeitszeitmodellen

Die mit dem Land vereinbarten Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel Altersteilzeit im Blockmodell oder Teilzeit, werden auf Wunsch der Betroffenen fortgeführt. Sollte aufgrund der Fortführung der Teilzeit die Besoldung aufgrund der prozen-



tual veränderten Arbeitszeit sinken, können die Betroffenen die Anhebung der Arbeitszeit in dem Umfang beantragen, dass es zu keiner Gehaltseinbuße kommt.

Beispiel:

Ein Beamter in Bayern hat eine Teilzeiteinbarung von 20 Wochenstunden, so erhält er 50 % der Bezüge, beim Bund wären es aber nur 49 %. Wenn dies zu Gehaltseinbußen führen würde, könnte der Beamte die Arbeitszeit auf 21 Stunden erhöhen.

Arbeitszeitguthaben

Die im Land erworbenen Arbeitszeitguthaben, zum Beispiel von Mehrarbeit, Gleitzeitguthaben oder Langzeitkonten, werden zum Zeitpunkt der Versetzung übernommen und im Rahmen des bestehenden Bundesrechts fortgeführt. Gibt es keine entsprechende Bundesregelung, kann das „Guthaben“ im Rahmen einer individuellen Vereinbarung mit dem FBA oder der „Die Autobahn GmbH“ genommen werden.

Beispiel:

In Hessen besteht die Regelung, dass eine Stunde der wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben wird und dieses Guthaben vor Eintritt in den Ruhestand genommen werden soll.

Eine solche Regelung gibt es im Bund nicht. Daher muss in diesen Fällen eine individuelle Vereinbarung getroffen werden, bei der der Status quo erhalten bleiben muss.

Nebentätigkeiten

Die genehmigten Nebentätigkeiten können auch nach der Versetzung zum Bund fortgeführt werden, soweit sie beim Bund auch genehmigungsfähig wären. Da es aber meistens ähnliche Regelungen sind, bleibt im Prinzip die Genehmigung bestehen. Lediglich anzeigepflichtige Nebentätigkeiten müssen beim neuen Dienstherrn von der Beamtin/dem Beamten nochmals angezeigt werden.

Ruhestandsaltersgrenze

Die Regelaltersgrenze beträgt im Bund ab dem Geburtsjahr 1964 67 Jahre. Alle älteren Jahrgänge haben eine verringerte Altersgrenze gemäß § 51 Abs. 2 BBG.

Versorgung

Die Versorgung richtet sich nach dem Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG). Die vor der Versetzung zum Bund erbrachten Dienstzeiten und alle weiteren nach den Bestimmungen des BeamtenVG des Bundes relevanten Zeiten werden als Dienstzeiten bei der Berechnung der Versorgung anerkannt.

Zuweisung

Da „Die Autobahn GmbH“ keine Dienstfähigkeit, also das Recht, Beamte zu haben, besitzt, ist der Einsatz der Beamtinnen und Beamten nur möglich, wenn sie der „Die Autobahn GmbH“ nach § 29 BBG zugewiesen werden. Dies bedeutet, dass die Beamtinnen und Beamten ihre Tätigkeiten bei einem privatrechtlichen Arbeitgeber erbringen müssen. Ihre Rechtsstellung als Beamtin oder Beamter bleibt aber unberührt. Statusändernde Maßnahmen darf nur das FBA vornehmen. Die Zuweisung erfolgt bis zum Eintritt in den Ruhestand und richtet sich nach der Zuweisungsvereinbarung, die das FBA mit der „Die Autobahn GmbH“ abgeschlossen hat. Die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung ist daher nur im Einvernehmen der FBA und der „Die Autobahn GmbH“ möglich.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

„Die Autobahn GmbH“ und das FBA sollen jeweils einen eigenen Stellenplan erhalten. Außerdem findet die Regelung zu Stellenobergrenzen keine Anwendung. Das ist wichtig, damit Beförderungen für zugewiesene Beamtinnen und Beamte verlässlich umgesetzt werden können. Die Dienstposten werden gebündelt. Dadurch können Beförderungen auch ohne Aufgabenwechsel umgesetzt werden.

Das BMVI will im Rahmen der jährlichen Haushaltsanmeldungen Hebungen von drei bis fünf Prozent der Stellen der zugewiesenen Beamten anmelden. Dies verbessert strukturell den Stellenplan und ermöglicht langfristig Beförderungen im genannten Prozentsatz. Bei Altersabgängen bleiben die Spitzenämter erhalten und nur die geringeren Stellen werden reduziert.

2. Variante: Versetzung und In-Sich-Beurlaubung

Bei dieser Variante würde es keine Zuweisung zur „Die Autobahn GmbH“ geben, sondern die Beamtinnen und Beamten würden sich beurlauben lassen, um ein Arbeitsverhältnis mit der „Die Autobahn GmbH“ zu schließen. Das Beamtenverhältnis würde insbesondere hinsichtlich der Dienstleistungspflicht ruhen, solange ein Arbeitsverhältnis zur „Die Autobahn GmbH“ bestehen würde. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde das bisherige Beamtenverhältnis zum Bund wiederaufleben. Für die Beurlaubung

gibt es aber Besonderheiten zu berücksichtigen.

Vergütung

Es gibt keine Besoldung mehr nach dem BBesG, sondern eine entsprechende tarifliche oder vertraglich vereinbarte Vergütung.

Beförderung

Die Beförderungsmöglichkeit für in-sich-beurlaubte Beamtinnen und Beamte soll gewahrt werden. Da die Beamtinnen und Beamten während der Beurlaubung nicht beurteilt werden können, müssen fiktive Beurteilungen erstellt werden. Hierfür wird die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortgeschrieben. Bei der Bildung der Vergleichsgruppen hat das FBA einen großen Gestaltungsspielraum.

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit

Die Zeiten der Beurlaubung werden als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten anerkannt, da die Beurlaubung im dienstlichen Inter-

esse gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BeamtVG ist.

Beihilfe

Die Beihilfeberechtigung erlischt für die Dauer der Beurlaubung. Die beurlaubten Beamtinnen und Beamten müssen selbst für sich und ihre Familien eine Krankenversicherung abschließen. Mit Ende der Beurlaubung sind die Beamtinnen und Beamten wieder beihilfeberechtigt.

3. Variante: Zuweisung vom Land zur „Die Autobahn GmbH“

Rechtlich zulässig wäre auch eine direkte Zuweisung der Beamtinnen und Beamten vom Land zur „Die Autobahn GmbH“. Dann würden die Beamtinnen und Beamten weiterhin Landesbeamtinnen und -beamte bleiben, da die Zuweisungsvereinbarung zwischen FBA und „Die Autobahn GmbH“ keine Anwendung findet.

Deshalb ist unklar, wie lange die Zuweisung ausgesprochen wird und ob es Beförderungsmöglichkeiten gibt. ■

Tipps für die betroffenen Beamtinnen und Beamten



Welche der drei Varianten zum Übergang zur „Die Autobahn GmbH“ sollte bevorzugt werden?

Die größte Rechtssicherheit gibt es bei der beschriebenen 1. Variante. Hier gibt es verlässliche gesetzliche Regelungen und eine bestehende Zuweisungsvereinbarung. Die 2. Variante hat den Vorteil, dass die beurlaubten Beamtinnen und Beamten höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen können und dementsprechend auch vergütet werden. Es besteht aber die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann, und die Betroffenen in das

ruhende Beamtenverhältnis zurückfallen würden. Die 3. Variante hat im Prinzip keine sichtbaren Vorteile, da es keine Zuweisungsvereinbarung zwischen den jeweiligen Ländern und der Autobahn GmbH gibt. Es gibt auch praktisch keine Möglichkeiten der Beförderungen.

Gibt es Rückkehrmöglichkeiten zum Land nach einer Versetzung und Zuweisung?

Auch hier gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen. Wenn eine Beamtin oder ein Beamter zum Land zurück-

kehren möchte, dann muss der Bund die Versetzung aussprechen. Ob er dies tut, liegt in seinem Ermessen, so dass er auch eine Versetzung ablehnen könnte.

Weitere Informationen Fernstraßenbundesamt (FBA)

Das FBA erteilt zum Übergang der Landesbeamtinnen und -beamten zum Bund zahlreiche Informationen. Dazu veröffentlicht das FBA auf seiner Internetseite (www.fba.bund.de) unter dem Verweis „Dienstherrnangelegenheiten“ Informationsblätter zu verschiedenen Themen, wie zu der Verfahrensweise der Überleitung, Berechnung der Besoldung und der Ausgleichszulage.

Zudem können sich die betroffenen Beamtinnen und Beamten per E-Mail (Dienstherrnangelegenheiten@fba.bund.de) mit ihren Fragen direkt an das FBA wenden. Eine Telefon-Hotline wird noch eingerichtet.

Das Bundesverwaltungsamt (BVA) hat unter der Internetadresse <http://bezuerechner.bva.bund.de/> ein Online-Berechnungstool zur Verfügung gestellt, mit dessen Hilfe die betroffenen Beamtinnen und Beamten die Höhe der neuen Besoldung ausrechnen können. ■



Übergangsbetriebsrat

Um die Überleitung der Beschäftigten auf die Autobahn GmbH zu regeln, wurde das Fernstraßen-Überleitungsgesetz (FernstrÜG) beschlossen. Dieses regelt auch die Interessenvertretung der Beschäftigten. Insbesondere wurde für die Personalräte ein Übergangsmandat bis zum 31. Dezember 2020 etabliert. Damit sollte ausdrücklich eine betriebsratslose Zeit in der neuen Autobahngesellschaft ausgeschlossen werden. 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. Durch die betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen, insbesondere durch den Aufbau von Organisationsstrukturen in den Regionen schon vor dem 1. Januar 2021 besteht das Risiko, dass die Intention des FernstrÜG nicht ausreichend umgesetzt werden kann. Mit dem Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats soll gewährleistet werden, dass die Beschäftigten der Landesverwaltungen durch ihre Vertreter bereits vor ihrem Übergang

oder ihrer Gestellung an den Entscheidungen der Autobahn GmbH beteiligt werden. Es soll gewährleistet werden, dass die Mitbestimmung auch nach dem 31. Dezember 2020 sinnvoll weiterbestehen bleibt.

Zusammensetzung

Der Übergangsbetriebsrat setzt sich aus je zwei Mitgliedern pro Bundesland zusammen. Diese zwei Mitglieder werden von den Stufenvertretungen bei den jeweiligen obersten Straßenbaubehörden der Länder beziehungsweise den Landesbetrieben oder von dem zuständigen Gesamtpersonalrat bestimmt. Dieser Übergangsbetriebsrat nimmt das Übergangsmandat nach dem FernstrÜG wahr. Betriebsräte, die bei Gesellschaften bestehen, die auf die Autobahn GmbH übergehen, bleiben von den Regelungen des Tarifvertrags unberührt, das heißt, sie entsenden keine Mitglieder in den Übergangsbetriebsrat. Mitglied kann nur sein, wer Beschäftigter in den Straßenbauverwaltungen und/oder Landesbetrieben ist und der in einem Verwendungsvorschlag Bund seines Bundeslandes aufgeführt ist.

Aufgaben

Der Übergangsbetriebsrat wird für alle Betriebe beziehungsweise Betriebsteile der Autobahn GmbH tätig und hat alle Aufgaben und Befugnisse, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz für den Betriebsrat ergeben.

Er hat weiter die Aufgabe, unverzüglich nach dem 31. Dezember 2020 in von den Tarifvertragsparteien durch Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 (BetrVG) festzulegenden Strukturen Betriebsratswahlen einzuleiten. Die Mitglieder des Übergangsbetriebsrats sind in dem für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse erforderlichen Umfang freizustellen. Der Übergangsbetriebsrat hat sich bis zum 31. Dezember 2019 zu konstituieren und nimmt seine Aufgaben ab dem 1. Januar 2020 wahr.

Tarifvertrag zur Betriebsratsstruktur Bundesweite Tätigkeit

Die Autobahn GmbH des Bundes ist mit über 260 regional verteilten Betriebsstätten und ihrer Organisationsstruktur bundesweit tätig. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG können die Tarifvertragsparteien die Zusammenfassung von Be-



trieben auf regionaler Ebene unter Berücksichtigung von Beschäftigtenzahlen und räumlicher Nähe der Betriebsstätten vereinbaren. Betriebsräte müssen dort errichtet werden, wo die mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen getroffen werden. Es soll gewährleistet werden, dass allen Betriebsräten jeweils unmittelbar entscheidungsbefugte Vertreterinnen oder Vertreter der Autobahn GmbH gegenüberstehen und in allen Betrieben ausreichend wahlberechtigte Beschäftigte für die Wahl in den Betriebsrat vorhanden sind. Mit dem Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ wird dies umgesetzt.

Betriebsratsstrukturen

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. Jede einzelne Betriebsstätte wird der Zentrale, einer der zehn Niederlassungen oder einer der 41 Außenstellen zugeordnet.

Freistellungen

Die Betriebsstätten sowie deren Zuordnung zu der Zentrale, den Niederlassungen oder den Außenstellen ergeben sich aus der Anlage zu dem TV Betriebsstruktur Autobahn. Zukünftige, nicht in der Anlage aufgeführte Betriebsstätten der Autobahn GmbH werden von den Tarifvertragsparteien entweder der Zentrale oder einer der Niederlassungen oder Außenstellen zugeordnet.

Für die erste Wahlperiode der nach dem Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats zu wählenden Betriebsräte wurde eine neue Regelung getroffen. Die Autobahn GmbH verpflichtet sich, für den Betrieb der Zentrale, die Betriebe auf Niederlassungsebene und die Betriebe auf der Ebene von Außenstellen mit mindestens vier Betriebsteilen Anträgen von Betriebsräten auf Abschluss von Betriebsvereinbarungen zuzustimmen, soweit darin vereinbart werden soll, die Mindestanzahl der von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellenden Betriebsratsmitglieder um ein Mitglied anzuheben.

Freigestellte Personalratsmitglieder 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. Diese Freistellungen werden auf die zusätzliche Freistellung angerechnet.

Gesamtbetriebsrat

Jeder Betriebsrat mit bis zu neun Mitgliedern entsendet eines seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Jeder Betriebsrat mit mehr als neun Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat.

Inkrafttreten

Der Tarifvertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Eine Wahl in den nach diesem Tarifvertrag festgelegten Betrieben ist von den Betriebsräten nach dem 31. Dezember 2020 unverzüglich einzuleiten. Dieser Tarifvertrag ist erstmals zum 31. Mai 2024 kündbar. Der Tarifvertrag wirkt nach. ■

Interview

„Gegenwart gesichert und Zukunft gestaltet!“

Interview mit dem dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sowie dem Zweiten Vorsitzenden und dbb Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer zum Abschluss der Verhandlungen bei der neuen Autobahn GmbH: Der dbb als Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Beamtinnen/Beamten in der neuen Bundesbehörde.

dbb SPEZIAL: Es gibt einen Abschluss bei der Autobahn GmbH. Beamte und Arbeitnehmer können nun von den Ländern dorthin wechseln. Wird der dbb offensiv für den Wechsel werben?

Geyer: Hmm. Ich habe gerade überlegt, wie ich es mir vorstellen muss, wenn „defensiv geworben“ würde; geht das überhaupt? Werben ist für mich immer offensiv und leider geht mit Werbung oft auch Beeinflussung einher. Und beeinflussen wollen wir niemanden. Unsere Aufgabe ist es jetzt, zu informieren, Fragen zu beantworten und ganz einfach für die Mitglieder da zu sein.

Ich denke, die harten Fakten des Ergebnisses können sich sehen lassen. Aber was das für den Einzelnen bedeutet, muss auch der Einzelne entscheiden. Vorliegendes Heft versteht sich dabei als Entscheidungshilfe.

Schäfer: Die Lebensplanung oder das Alter der Betroffenen und andere Gründe

mehr spielen hier eine Rolle. Pauschale Ratschläge verbieten sich da.

Aber bevor die nächste Frage lautet: „Kann es sein, dass der dbb seinem eigenen Verhandlungsergebnis nicht traut?“, sage ich klipp und klar: Das Ergebnis ist gut. Und das gilt für beide Statusgruppen. Volker und ich sind viel unterwegs, um das Ergebnis zu erklären und merken dann, wie anfängliche Skepsis bei den Beschäftigten und auch bei den Mandatsträgern weicht, weil die hard facts, die nun Schwarz auf Weiß nachlesbar sind, eine klare Sprache sprechen. Die werben für sich selbst.

dbb SPEZIAL: Wird in diesen Gesprächen eigentlich auch nochmal die Frage gestellt, ob die Schaffung einer Autobahn GmbH des Bundes überhaupt sinnvoll ist?

Geyer: Das hat anfangs eine Rolle gespielt, auch dadurch befeuert, dass der Bund zu Beginn unserer Verhandlungen nicht gut aufgestellt war. Unter gesellschaftspolitischen Aspekten müssen wir sicherlich in ein paar Jahren kritisch Bilanz ziehen, ob sich das Projekt bewährt. Aber aktuell ist unsere zentrale Aufgabe eine gewerkschaftliche. Und mit dem Abschluss der Verhandlungen ist diese Aufgabe auch längst noch nicht beendet.

dbb SPEZIAL: Welche Aufgaben stehen für den dbb nach dem Tarifabschluss an?

Schäfer: Gemeinsam mit unseren betroffenen Fachgewerkschaften nehmen wir die Mitgliederbetreuung sehr ernst. Die Beamten und Arbeitnehmer, die jetzt zur Autobahn GmbH wechseln, stammen aus allen 16 Bundesländern. Entsprechend galten für sie bislang völlig unterschiedliche Regelungen. Da wäre es fatal, wenn wir uns nicht kümmern würden.

Geyer: Wir haben alles getan, damit die rechtliche Basis für den Übergang stimmt. Aber wenn die neue Autobahn GmbH mit etwa 15.000 Beschäftigten entsteht, braucht man nicht viel Fantasie, um sich vorzustellen, dass sich dort manches erst „zurechtruckeln“ muss. Wichtig dabei ist, dass wir in Fragen der Mitbestimmung durchgesetzt haben, dass es auch in der Übergangszeit keine betriebsratslose Zeit geben wird. Die anstehende Phase ist enorm wichtig und deshalb ist unsere Arbeit auch noch längst nicht beendet.

dbb SPEZIAL: Wir können an dieser Stelle nicht das komplette Ergebnis durchdeklinieren, wollen aber wissen, was für Euch jeweils von besonderer Wichtigkeit in den Verhandlungen war und dann auch durchgesetzt wurde?

Schäfer: Ich picke ungerne einzelne Punkte heraus, auch wenn es sich um ein Highlight handeln sollte. Was zählt, ist das Gesamtpaket. Aber entscheidend war für uns, einen eigenständigen Stellenplan für die Autobahn GmbH durchzusetzen. Das war anfangs nicht leicht, weil unserem Partner zunächst noch nicht bewusst war, wie wichtig es ist, nicht nur den unmittelbaren Übergang sicher zu gestalten, sondern auch Perspektiven aufzuzeigen. Dabei muss es sich um eigene Perspektiven handeln und nicht um Perspektiven, die die Autobahn GmbH und ihre Beamten als Anhängsel an eine andere Behörde gehabt hätten.

Nochmals konkret zum eigenständigen Stellenplan, bei dem zudem die Regelung zu Stellenobergrenzen keine Anwendung finden soll. Damit wird sichergestellt, dass Beförderungen für zugewiesene Beamtinnen und Beamte verlässlich umgesetzt werden können. Außerdem sollen auf unseren Wunsch die Dienstposten gebündelt werden. Auf diese Weise können beispielsweise Beförderungen auch ohne Aufgabenwechsel realisiert werden.

Geyer: Ich will an dieser Stelle gar nicht die größte Rosine im neuen Tarifwerk herauspicken, sondern ein Detail, das unse-





ren Mitgliedern seit langen Jahren am Herzen liegt. Schon lange fordern wir eine Berufsunfähigkeitsversicherung, weil, wie wir alle wissen, die Arbeit auf der Straße, bei Wind und Wetter, nicht ohne Risiken ist. Bei den Verhandlungen zur Autobahn GmbH ist es uns nun endlich gelungen, eine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung durchzusetzen, die komplett vom Arbeitgeber bezahlt wird. Das ist eine konkrete Verbesserung und ein echtes Zeichen der Wertschätzung. Unseren Abschluss „TVöD Plus“ zu nennen, ist sicherlich keine Übertreibung.

dbb SPEZIAL: Wir stellen fest: Wer wechselt, für den ist gesorgt. Aber was ist mit dem Nachwuchs, der in Zukunft für die Autobahn GmbH gebraucht wird? Ist die neue Autobahn GmbH auch ein attraktiver Arbeitgeber für den beruflichen Nachwuchs?

Geyer: Soweit wir als Sozialpartner dafür Verantwortung tragen, kann ich das unbedingt bejahen. Wir haben beispielsweise die Werte der Ausbildungsentgelte erhöht und liegen nun zwischen 1.060 Euro und 1.220 Euro monatlich. Studierende erhalten 1.300 Euro.

Wichtiger jedoch erscheint mir, dass das neue Tarifwerk nicht nur eine Art Bestandsschutz-Tarifvertrag für die heute Beschäftigten ist, sondern ein wegweisender Tarifvertrag, dessen hohe Standards für die heute und die zukünftig Beschäftigten gleichermaßen gelten. Von daher ist die endlich erreichte Durchlässigkeit des Eingruppierungssystems für junge Interessenten ein echtes Pfund. Nunmehr entscheiden Eignung und auszuübende Tätigkeit über die Eingruppierung. Das ist ein wichtiger Fortschritt.

dbb SPEZIAL: Als wir im Frühjahr ein Gespräch mit Euch führten, um über den damaligen Zwischenstand zu berichten, sprach Ihr unisono von einer guten Zusammenarbeit mit den betroffenen dbb Fachgewerkschaften; hat sich diese bis heute erhalten?

Schäfer: Ja, auf jeden Fall. Und das ist gut so. Denn sie wird auch weiterhin gebraucht. Erst durch unser Fachgewerkschaftsprinzip sind wir nahe an den Menschen und ihren Problemen. Wer bisher bei „Straßen NRW“ in Nordrhein-Westfalen arbeitet, hat andere Fragen als jemand, der beispielsweise in der fränki-

schen Autobahnmeisterei in Hirschaid oder dem noch neuen Fernstraßenbundesamt in Leipzig tätig ist.

Hier haben wir in den jeweiligen Fachgewerkschaften die passgenaue Kompetenz. Das haben wir in den Verhandlungen gemerkt, bei denen wir durch unsere fachkundigen Verhandlungskommissionen gut aufgestellt waren, und das ist jetzt gut und wichtig, wo vor Ort von unseren Mitgliedern die unterschiedlichsten Fragen gestellt werden.

dbb SPEZIAL: Der Überleitungs-TV wurde erst vor ein paar Tagen abgeschlossen. Volker, bist Du zufrieden mit dem Tarifwerk?

Geyer: Definitiv. Er rundet unsere Arbeit ab und zeugt auch vom Willen der Arbeitgeber, am Anfang der Verhandlungen verspieltes Vertrauen zurückzugewinnen. Mein knappes Fazit: Wir haben die Gegenwart gesichert und die Zukunft gestaltet. Den Schlusspunkt bildete dabei Ende September der Überleitungstarifvertrag. Mit diesem haben wir festgezurr, dass bei niemandem die tariflichen Ansprüche abgesenkt werden können. Das ist eine ganz wichtige Kernbotschaft. Darüber hinaus haben wir noch regeln können, dass Arbeitsplatz und Arbeitsstätte abgesichert sind. Wichtig war unserer Verhandlungskommission auch, dass es uns gelungen ist, die Sicherungsregelungen des Überleitungstarifvertrags auch bei ÖPP-Projekten anzuwenden. Weitere Details zu diesem Thema finden sich auch im vorliegenden Heft.

dbb SPEZIAL: Friedhelm, kann die Autobahn GmbH Muster für zukünftige Projekte der öffentlichen Hand sein?

Schäfer: Wir haben die Entstehung der neuen Autobahn GmbH als dbb erfolgreich begleitet und überall dort, wo es um die Interessen der betroffenen Beamten und Arbeitnehmer ging, dafür gesorgt, dass ordentliche Standards gesetzt wurden. Trotzdem mag ich nicht von einem Muster sprechen, einmal, weil es stets den Einzelfall zu betrachten gilt, und zum anderen, weil wir eigentlich keine Muster zur Privatisierung brauchen, sondern eher kluge Gedanken, wie wir die öffentliche Hand stärken.

Wer die Diskussionsschwerpunkte und die Stimmungslage in der Gesellschaft beobachtet, stellt fest: Die Menschen wollen lieber Bürger mit Rechten sein, als Kunde mit mehr oder weniger gefülltem Portemonnaie. ■

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

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 [derzeit nicht belegt]
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Übertragung der Tätigkeit
- § 13 Eingruppierung
- § 14 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Ergänzende Regeln zu den Stufen
- § 18 Dreizehntes Monatseinkommen
- § 19 Unternehmensbonus
- § 20 Erschwerniszuschläge, Wege- und Zehrgeld
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 [derzeit nicht belegt]
- § 32 [derzeit nicht belegt]
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis
- § 36 Reisezeiten, Reisekosten
- § 37 Ausschlussfrist

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 38 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 39 Schlussbestimmungen
- § 40 Inkrafttreten, Laufzeit

Anhang zu § 39 Satz 3 Buchstabe a

Anlage A

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) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Auszubildendenverhältnis 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) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Versetzung

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

Protokollerklärungen zu Satz 1:

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

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor 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. ²Entsprechendes gilt für Betriebsvereinbarungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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).²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte 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. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein 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) ¹Die 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.²Abweichend von Satz 1 werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend 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) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

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

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit 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) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft 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) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf 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 Vmhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ²Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ³Falls 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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für 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. ⁵Wird 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. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In 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. ¹⁰Wird 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. ¹¹Nach 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) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (5) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9 [derzeit nicht belegt]

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird.

²Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten 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. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/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) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In 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. ¹Abweichend 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. ²In 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) ¹Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung zu prüfen, ob die/die Beschäftigte die notwendige Eignung besitzt. ²Eignung ist die Gesamtheit der Merkmale, die die Beschäftigte/den Beschäftigten aus Sicht des Arbeitgebers befähigen, eine konkrete, vertragskonforme Tätigkeit erfolgreich auszuüben. ³Dies 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. *¹Der Arbeitgeber ist in der Entscheidung frei, welcher/welchem Beschäftigten bzw. welcher Bewerberin/welchem Bewerber er*

eine Tätigkeit überträgt. ²Das 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. ³Der Arbeitgeber soll es berücksichtigen, wenn sich die/der Beschäftigte in der Vergangenheit in fachlicher oder persönlicher Hinsicht bewährt hat. ⁴Beabsichtigt 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) ¹Der Arbeitgeber hat ausdrücklich zu bestimmen, ob die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit auf Dauer oder für einen befristeten Zeitraum erfolgt. ²Trifft der Arbeitgeber diesbezüglich keine Entscheidung, so gilt die Übertragung als auf Dauer erfolgt. ³Dies gilt auch, wenn eine für einen befristeten Zeitraum übertragene Tätigkeit nach Ablauf dieses Zeitraums fortgesetzt wird. ⁴Wird 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) ¹Ist die Tätigkeit dauerhaft übertragen, so konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis auf die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe. ²Dies gilt unabhängig davon, ob sie der bisherigen Eingruppierung entspricht.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Mit der Konkretisierung ist kein Anspruch verbunden, auch andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe auszuüben. ²Für deren evtl. Übertragung gelten erneut die in den Absätzen 1 bis 3 geregelten Grundsätze. ³Bei befristeter Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit tritt die höhere Eingruppierung für die Dauer der Befristung ein.

§ 13 Eingruppierung

- (1) ¹Die 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). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nach § 12 auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist 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. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Planung von Umbauten, Aufstellen und Prüfen von Ausschreibungsunterlagen, Erstellung von Sicherheits- und Brandschutzkonzepten, Fertigung einer Bauzeichnung, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). ²Jeder 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) ¹Ist 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. ²Für 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. ¹Ist 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. ²Bei 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) ¹Soll 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. ²Die Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei Übertragung nach § 12 ergeben hätte.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Eine 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. ²Das 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

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

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen umfassen jeweils sechs Stufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt 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) ¹Die 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. ²Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (5) ¹Die Stufenlaufzeit wird unterbrochen durch Tätigkeitsunterbrechungen bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Absatz 4 erfasst werden, sowie durch Elternzeit. ²Die Stufenlaufzeit läuft in diesen Fällen mit dem Tag der Arbeitsaufnahme weiter. ³Bei 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) ¹Der 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. ²Der 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) ¹In 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. ²Sagt er dies zu oder trifft er keine Entscheidung, so hat die höhere Einstufung die Wirkung einer Garantiestufe. ³Im Falle von Absatz 1 Buchst. c gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage ausdrücklich gemacht hat.
- (3) ¹Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber nicht eine höhere Einstufung vornimmt, sondern einen Entgeltbetrag zusagt, der den Wert der Garantiestufe übersteigt. ²In solchen Fällen bezieht sich die Wirkung als Garantiestufe auf die höchste Stufe, deren Tabellenwert durch den zugesagten Betrag noch überstiegen wird.
- (4) ¹Tritt 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. ²Dies gilt insbesondere bei späteren Höhergruppierungen und sonstigen, von der Stufe abhängigen tariflichen Ansprüchen. ³Tritt die Wirkung als Garantiestufe nicht ein, so gilt der Erhöhungswert zur Garantiestufe als individuelle übertarifliche Zulage. ⁴In 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:

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

- (6) ¹Bei 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. ²Die in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird in der höheren Entgeltgruppe fortgesetzt. ³Bei 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. ⁴War 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) ¹Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. ²Dieser 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) ¹Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Bezugszeitraums bestanden, wird der Bezugszeitraum entsprechend anteilig berechnet. ²Dies gilt sowohl bei einem Eintritt während des Bezugszeitraums als auch bei einem Ausscheiden vor dem 30. November des laufenden Jahres.
- (3) ¹Zeiträume der Tätigkeitsunterbrechung im Sinne der in § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3 aufgeführten Ereignisse führen nicht zur Kürzung. ²Die 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) ¹Die/der Beschäftigte kann durch schriftliche Erklärung bis zum 31. Juli des jeweiligen Vorjahres ein Wahlrecht ausüben und monatliche Zahlung beantragen. ²An ihre/seine Erklärung ist die/der Beschäftigte für die Dauer des bevorstehenden Bezugszeitraums gebunden. ³In diesem Fall werden die in das Referenzentgelt einbezogenen Beträge des jeweiligen Monats in Höhe von 8,33 v. H. monatlich bezahlt. ⁴Wird 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) ¹Der Arbeitgeber legt die Dotierung für den Bonus fest. ²Dabei 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. ³Der Arbeitgeber soll in der Regel einen mindestens doppelt so hohen Betrag für den Fall vollständiger Erreichung der Ziele ausloben.
- (3) ¹Der Arbeitgeber gibt die Ziele vor (Unternehmensziele). ²Er 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) ¹Der Anspruch ist nicht von individuellen Leistungen, sondern ausschließlich von der Erreichung der vom Arbeitgeber definierten Ziele im jeweils zurückliegenden Geschäftsjahr abhängig. ²Er ist für alle Beschäftigten gleich hoch. ³Hat die/der Beschäftigte nicht während des ganzen Jahres in Vollzeit gearbeitet, wird der Anspruch nach dem Durchschnitt des zeitlichen Anteils berechnet. ⁴Hat 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) ¹Die Auszahlung des Bonus erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung jeweils bis spätestens 30. Juni des Folgejahres. ²Das 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
- 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,
 - 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:

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

- (7) ¹Beschäftigte 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. ²Neben 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 Vorhundertssatz.

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In 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. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹Der 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. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Sätzen 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
3. ¹Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. ²Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. 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) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als 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) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt 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. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 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.

²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das 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. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der 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) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 500,00 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 700,00 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die 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:

¹Der Ehegattin/Dem Ehegatten sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährtinginnen-/Lebensgefährtingen gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens zwölf Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben. ²Der 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) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, 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) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur 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) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder 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) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

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) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann 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:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. ²Für 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) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 36 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 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) ¹Als 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
40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag,
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. |

²Eine 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. ³Die 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) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgesehen 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In 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) ¹Zur 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. ²Zur 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) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund ist auf Ausnahmefälle zu beschränken und soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach 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. | |

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die 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) ¹Das 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. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Das 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. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens 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) ¹Verzögert 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. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

 zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) ¹Arbeitsverhältnisse 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) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt 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) ¹Wird 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. ²Ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht für diese Reisezeit nicht. ³Der 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) ¹Ansprüche 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. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38 Anwendung weiterer Tarifverträge

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

¹Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Tarifvertragswerk der Autobahn GmbH in weiten Teilen Regelungen der einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes übernommen bzw. sich daran orientiert. ²Sie haben – insbesondere in Abschnitt III dieses Tarifvertrages – unternehmensspezifische Vereinbarungen getroffen. ³Zur 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) ¹Ebenso sind im EÜTV Autobahn Verfahren zur Evaluation des Tarifwerks und seiner Passfähigkeit für die spezifischen Belange der Autobahn GmbH vereinbart. ²Die 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) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²Der Tarifvertrag wirkt nach. ³Verhandlungsverpflichtungen gemäß EÜTV Autobahn bleiben unberührt.
- (3) Für die Entgelttabelle gem. Anlage A zu § 15 gelten folgende Sonderregelungen:
 - a) ¹Die 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. ²Unterschreitet 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. ³Solange ein Zellenwert der Anlage A zu § 15 den korrespondierenden Wert der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD überschreitet, bleibt er gültig. ⁴Hinsichtlich 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) ¹Im 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. ²Sie ist vor diesem Zeitpunkt nicht selbstständig kündbar. ³Frühestens 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

¹Die Tarifvertragsparteien haben im Tarifwerk der Autobahn GmbH grundsätzlich die Begrifflichkeiten der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes verwendet. ²Die im Folgenden gesondert definierten Begriffe werden in Vorschriften verwandt, die ganz oder teilweise einer vom Tarifwerk des öffentlichen Dienstes abweichenden Regelungssystematik folgen. ³Dies gilt vornehmlich für die Fragen der Eingruppierung und die Pauschalierung von Erschwerniszuschlägen. ⁴Diese Begriffe werden für das Tarifwerk der Autobahn GmbH entsprechend definiert. ⁵Die Aufzählung ist jedoch nicht abschließend. ⁶Sie 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. ⁷Soweit 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. ¹Grundlage für die Übertragung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber ist die „Eignung“ der/des Beschäftigten. ²Wann sie vorliegt, wird nicht primär aus Nachweisen abgeleitet, sondern aufgrund der individuellen Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Beschäftigten vom Arbeitgeber festgestellt. ³Eignung 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. ¹Dies bedeutet nicht, dass die für die auszuübende Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten qualitativ weniger gewichtig sind als im TVöD. ²Wenn 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. ³Dies führt zu einer gegenüber dem tradierten System erheblichen Änderung der Beweislast. ⁴Die/der Beschäftigte ist nicht gezwungen, formale und sonstige Voraussetzungen in der Person für die Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals zu beweisen. ⁵Ihr/ihm obliegt insoweit nur noch die Darlegung der Übertragung der Tätigkeit als solcher.
5. ¹Eine 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). ²Umgekehrt 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. ¹Die 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. ²Dem 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. ³Dieser 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.

¹Das Tarifwerk der Autobahn GmbH verwendet die hier beschriebenen Begriffe in einer auf ihre besonderen Belange zugeschnittenen Formulierung. ²Sie 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. **1. „Arbeitsort“**
ist die politische Gemeinde, in deren Grenzen die Beschäftigten ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen haben. ²Dies 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. **1. „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. ²Auch 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. **1. „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. ²Die 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. ¹„Planmäßig“
ist nicht nur im Sinne von Einsatzplanung zu verstehen. ²Planmäßig 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. ³Die 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. ¹„Nicht nur gelegentlich“
trifft ohne Weiteres für die Ausführung handwerklicher Tätigkeiten an der Autobahn zu (z. B. Straßenwärterinnen und Straßenwärter). ²Dies gilt jedoch auch für andere Arbeiten, die auch im „Gefahrenbereich Autobahn“ durchzuführen sind und für die Beschäftigten einen nennenswerten Teil der auszuübenden Tätigkeit darstellen. ³Nur 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

Entgeltabelle MTV Autobahn
gültig ab 1. Oktober 2019
(monatlich in Euro)

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

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

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Tätigkeitsmerkmale
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Geltung der einzelnen Teile des Entgeltgruppenverzeichnisses
- § 5 Ständige Vertreterinnen und Vertreter
- § 6 Unterstellungsverhältnisse

Abschnitt II Voraussetzungen in der Person, betriebseigene Prüfungen

- § 7 Voraussetzungen in der Person
- § 8 Betriebseigene Prüfungen

Abschnitt III Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

- § 9 Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter

Abschnitt IV Schlussvorschriften

- § 10 Inkrafttreten, Laufzeit

Anlage 1

Teil I – Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Teil II – Besondere Tätigkeitsmerkmale

1. Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst
2. Meisterinnen und Meister
3. Technikerinnen und Techniker
4. Ingenieurinnen und Ingenieure
5. Beschäftigte in der Bedienung und Instandhaltung der Betriebstechnik von Gebäuden
6. Berechnerinnen und Berechner von Entgelten
7. Beschäftigte in der Informationstechnik
8. Operatorinnen und Operatoren
9. Systemtechnikerinnen und -techniker sowie Systemelektronikerinnen und -elektroniker in der Fernmeldetechnik (Fernmeldetechnikerinnen und -techniker)
10. Weitere Beschäftigte

Anhang zur Anlage 1

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) ¹Werden 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. ²Satz 1 gilt nicht, soweit ein Tätigkeitsmerkmal auf unterstellte Beschäftigte abstellt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

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

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) ¹Wird 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. ²Wird 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) ¹Eine abgeschlossene Ausbildung liegt nach einer bestandenen Abschlussprüfung in einem auf gesetzlicher Grundlage geregelten Ausbildungsberuf mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren vor. ²In 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) ¹Erfüllt die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten ein Tätigkeitsmerkmal des Teils II der Anlage 1, gilt dieses Tätigkeitsmerkmal. ²In 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) ¹Erfüllt die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten keines der Tätigkeitsmerkmale des Teils II der Anlage 1, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I. ²Die 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

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

§ 6 Unterstellungsverhältnisse

¹Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. ²Vergleichbare Besoldungsgruppen sind für diesen Zweck die numerisch identischen Besoldungsgruppen; im Falle der Besoldungsgruppe A 9 gilt dies für die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. ³Bei 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. ⁴Für 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

¹Die betriebseigenen Prüfungen werden in der Anlage 2 geregelt. ²Bis 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) ¹Beschäftigte der folgenden Entgelt- und Fallgruppen, die aufgrund schriftlicher Bestellung einer Arbeitsgruppe vorstehen und selbst mitarbeiten (Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter) haben Anspruch auf eine Zulage:

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

²Die Gruppe muss außer der Vorarbeiterin oder dem Vorarbeiter aus mindestens zwei weiteren Beschäftigten bestehen. ³Auszubildende nach dem TV Nachwuchskräfte Autobahn im dritten und vierten Ausbildungsjahr werden als mitarbeitende Beschäf-

tigte gerechnet. ⁴Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

(2) ¹Die 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. ²Die Beträge nach Satz 1 verändern sich bei allgemeinen Entgelthanpassungen 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) ¹Dieser 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. ²Der 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.
(¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, in dem die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der 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.
(¹Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. ²Selbstständige 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 Aufgaben
 aus 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 Aufgaben sowie 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

¹Nach 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, fernmelde-technische Anlagen) die Wartung und Instandhaltung durchführen und bei festgestellten Schäden Maßnahmen zur Behebung ergreifen. ²Unter 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. ³Hierzu 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. ⁴Weiter 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. ⁵Nach diesem Abschnitt sind ferner Beschäftigte eingruppiert, denen die Leitung von Autobahn- oder Straßenmeistereien übertragen ist. ⁶Nach 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 betriebseigener 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

¹Meisterinnen 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. ²Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut. ³Nach 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.). ⁴Ferner sind nach diesem Abschnitt Meisterinnen und Meister nach Satz 1 oder 2 mit der Zusatzqualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit eingruppiert. ⁵Nach 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.

(¹Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist, denen Meisterinnen oder Meister vorstehen. ²Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. ³Im 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

¹Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen. ²Nach 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.). ³Ferner sind nach diesem Abschnitt staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit der Zusatzqualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit eingruppiert. ⁴Nach 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.

(¹Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung techni-

scher, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben.
²Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. ³Es 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

¹Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengang an einer Hochschule oder einer wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen haben. ²Nach 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.). ³Nach 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 Aufgaben aus 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 Aufgaben sowie 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

¹Anlagen der Betriebstechnik von Gebäuden sind z. B. Abwasser-, Wasser-, Gas-, Kälte-, Wärmeversorgungsanlagen, lufttechnische Anlagen, Nieder- und Mittelspannungsanlagen und sicherheitstechnische Anlagen. ²Das Instandhalten von Anlagen umfasst die Wartung, Inspektion und Instandsetzung. ³Nach 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).
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei 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.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen. ³Zentrale 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.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei 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.
(¹Das Parametrieren oder Programmieren setzt voraus, dass in die Regelungstechnik eingegriffen wird. ²Dabei sind mit einer bestehenden Software regelungstechnische Anpassungen und Erweiterungen durchzuführen. ³Die 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.

(¹Die zusätzliche fachliche Fortbildung wird auch durch einen Meisterbrief erfüllt. ²Zentrale 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.

(¹Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Gründliche 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.

(¹Zu den Entgelten gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Das 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.

(¹Zu 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. ²Das 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.

(¹Das 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. ²Zu 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. (¹Das 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. ²Zu 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. (¹Zu den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuss nach § 257 SGB V oder vermögenswirksame Leistungen. ²Das 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

¹Nach 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. ²Zu 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. ³Dabei 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. ⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. ⁵Da 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. ⁶Nicht 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 zuarbeiten lassen. ⁷Für 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. ⁸Nach 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-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der 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 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

8. Operatorinnen und Operatoren**Vorbemerkung**

¹Nach 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. ²Nach 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

¹Systemtechnikerinnen 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. ²Nach 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, Richtfunksysteme],
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):

Streifigkeit (Anzahl der Fahrstreifen im Gesamtquerschnitt)	BAB-Faktor
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 fünfjährlichen 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):

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

Personalstärke: Die zu Grunde zu legende Personalstärke je Autobahn- bzw. Straßenmeisterei entspricht der durch den Arbeitgeber ermittelten Personalsollstärke in Vollzeitäquivalenten (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.

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

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I Allgemeine Regelungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsätze des Übergangs

Abschnitt II Überleitung in das Entgeltsystem

- § 3 Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH
- § 4 Stufenzuordnung
- § 5 Höhergruppierungen

Abschnitt III Weiterführung von Ansprüchen auf Zulagen

- § 6 Besitzstandszulagen
- § 7 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 8 Strukturausgleiche
- § 9 Individuelle Endstufen
- § 10 Zulagen zur Endstufe
- § 11 Garantiebeträge

Abschnitt IV Weiteranwendung von Regelungen über besondere Rechtspositionen

- § 12 Leistungsminderung
- § 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Weiteranwendung von Beihilferegelungen
- § 15 Zusatzurlaub

Abschnitt V Sonderregelungen zu vorübergehend ausgeübten Tätigkeiten

- § 16 Vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit
- § 17 Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter

Abschnitt VI Arbeitsplatz und Arbeitsstätte

- § 18 Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte

Abschnitt VII Landesspezifische Besitzstandsregelungen

- § 19 Allgemeine Grundsätze
- § 20 Weiteranwendung landesspezifischer Urlaubsregelungen
- § 21 Weiteranwendung landesspezifischer Regelungen über Zahlungsansprüche
- § 22 Weiterführung sonstiger landesspezifischer Regelungen
- § 23 Pauschalausgleich für nicht weitergeführte Leistungen
- § 24 Verschaffungsverpflichtungen
- § 25 Besondere Entgeltsicherung beim Übergang aus der VKA-Tabelle
- § 26 Sonderregelung zur regelmäßigen Arbeitszeit für Beschäftigte aus Schleswig-Holstein und aus dem Saarland
- § 27 Freizeitausgleich für ehrenamtliche Tätigkeit
- § 28 Nutzung von Einrichtungen des Bundes
- § 29 Landesspezifische Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung

Abschnitt VIII Einmaliger Wechselzuschlag

- § 30 Einmaliger Wechselzuschlag

Abschnitt IX Sonstige Bestimmungen

- § 31 Erweiterter Bestandsschutz
- § 32 Vertragliche Vereinbarungen
- § 33 Andere Kollektivregelungen
- § 34 Härtefallregelung

Abschnitt X Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts

- § 35 Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts
- § 36 Lösung von Meinungsverschiedenheiten

Abschnitt XI Schlussbestimmungen

§ 37 Inkrafttreten, Laufzeit

Anhang zu § 12

Anhang zu § 15

Präambel

¹Mit 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. ²Sie haben zugleich jedoch auch neue Wege beschritten, die eine für die neue Struktur des Arbeitgebers passfähige Personalpolitik und eine Weiterentwicklung des Tarifwerks ermöglichen können.

³Dieser Einführungs- und Überleitungstarifvertrag (EÜTV) regelt deshalb zunächst das Verfahren für den Übertritt der Beschäftigten und Auszubildenden in das neue Tarifwerk der Autobahn GmbH. ⁴Er 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. ⁵Dies gilt in hohem Maße auch für landesspezifisch bzw. landesrechtlich geregelte Ansprüche.

⁶Der EÜTV beschränkt sich jedoch nicht auf Überleitungsregelungen. ⁷Vielmehr 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. ⁸Schließlich sieht der EÜTV Bestandsschutzregelungen vor, die über die Überleitungsphase hinaus in die Zukunft reichen.

Abschnitt I Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser 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 FernstrÜG aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung von einer in Buchstabe a genannten Körperschaft zur Autobahn GmbH wechseln.
- ²§§ 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) ¹Wenn und soweit gesetzliche oder tarifvertragliche Ansprüche der Beschäftigten oder der Auszubildenden von der Dauer des Bestehens des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bzw. der Beschäftigungsdauer abhängen, wird die bis zum Stichtag zurückgelegte Beschäftigungsdauer so übernommen. ²Dies schließt den Beginn des Arbeitsverhältnisses zu einer kommunalen Körperschaft, von der das Arbeitsverhältnis auf das Land übergegangen ist, ein. ³Wenn 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. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für zurückgelegte und anerkannte Beschäftigungszeiten entsprechend. ⁵Soweit 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) ¹Die Überleitung erfolgt unbeschadet Absatz 3 und § 5 grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. ²Eine 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. *¹Die 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. ²Die 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. ³Der Betriebsrat soll abweichend von § 100 Abs. 2 BetrVG vor Ablauf der für die/den Beschäftigten bestimmten Widerspruchsfrist (Absatz 6) eine Erklärung abgeben.*
- (4) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Zeit in die Entgeltgruppe 16 übergeleitet. ²Haben Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü am Stichtag des Betriebsübergangs mindestens fünf Jahre in Stufe 5 zurückgelegt, werden sie der Stufe 6 der Entgeltgruppe 16 zugeordnet. ³Beschäftigte der Entgeltgruppe 13Ü sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Zeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet. ⁴§ 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) ¹Beschäftigte mit einer vorläufigen Eingruppierung nach Absatz 3 können innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem Stichtag des Betriebsübergangs dieser Eingruppierung widersprechen. ²In diesem Fall verbleibt es rückwirkend auf den Stichtag des Betriebsübergangs bei der bisherigen Eingruppierung. ³Ein solcher Widerspruch steht der Beantragung einer Höhergruppierung nach § 5 nicht entgegen. ⁴Erfolgt 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

¹Die 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. ²Erhalten 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.
³§§ 9 bis 11 bleiben unberührt.

§ 5 Höhergruppierungen

- (1) ¹Ergibt 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. ²Der 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. ³Wird der Antrag nach dem 31. Dezember 2021 gestellt, entstehen daraus Zahlungsansprüche nur im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 MTV Autobahn. ⁴Ruht 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) ¹Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in § 17 Abs. 6 MTV Autobahn. ²Ist 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) ¹Beschäftigte 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 Programmierzulage) 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. ²Die Besitzstandszulage nach Satz 1 Buchst. b verändert sich bei allgemeinen Entgelthanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz. ³Im 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

¹Beschäftigte 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. ²Im Falle einer Höhergruppierung wird der Höhergruppierungsgewinn auf den Strukturausgleich angerechnet.

§ 9 Individuelle Endstufen

- (1) ¹Erhalten 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. ²Bei einer Höhergruppierung aus einer solchen individuellen Endstufe werden die Beschäftigten der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. ³Beträgt 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. ⁵Das Entgelt aus den individuellen Endstufen gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 MTV Autobahn. ⁶Die individuellen Endstufen verändern sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (2) ¹Erhalten 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

¹Erhalten Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b oder c Doppelbuchst. aa am Tag vor dem Betriebsübergang einen Garantiebtrag 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. ²Erhöhungen des Garantiebtrages nach den in Satz 1 aufgeführten Tarifvorschriften sind bei der Anwendung des Satzes 1 zu beachten. ³Im Falle einer Höhergruppierung entfällt der Garantiebtrag nach Satz 1.

Abschnitt IV Weiteranwendung von Regelungen über besondere Rechtspositionen

§ 12 Leistungsminderung

- (1) ¹§§ 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. ²Bei 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. ³§ 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) ¹Für 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 Nettokrangeld 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. ²Nettokrangeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.
- (2) ¹Für 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 Beihilferegelungen

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 Beihilfenvorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

§ 15 Zusatzurlaub

- (1) ¹§§ 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. ²§ 49 Abs. 4 MTArb findet für Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Vorschrift hatten, weiterhin Anwendung. ³§ 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

¹Beschäftigte 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. ²Die 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. ³Im Falle einer Höhergruppierung ist die Höhe der persönlichen Zulage neu festzustellen, soweit sie sich bisher nach dem Unterschiedsbetrag bemaß, der sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte.

§ 17 Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter

¹Zur 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. ²Die 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. ³Im 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 ergebende Betrag zu zahlen.

Abschnitt VI Arbeitsplatz und Arbeitsstätte

§ 18 Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte

- (1) ¹Die 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. ²Ist 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. ³Hierbei sind besondere persönliche oder familiäre Verhältnisse der/des Beschäftigten (z. B. Schwerbehinderung, Pflege naher Angehöriger oder Kindererziehung) zu beachten. ⁴Ist eine Weiterbeschäftigung mit den bisherigen Aufgaben nicht möglich, sind den Beschäftigten zumutbare, mindestens gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. ⁵Erfordert 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) ¹Verlängert 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. ²Die 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) ¹Mit Rücksicht auf die Vielfalt solcher Ansprüche wird nicht allgemein, sondern in den jeweiligen Paragraphen 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. ²Ebenso wird in den Paragraphen 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) ¹Soweit Ansprüche fortgeführt oder ersetzt werden, gilt dies solange, wie die ursprüngliche Anspruchsgrundlage materiell weiterbesteht. ²Die Ansprüche ändern sich im selben Umfang und zum selben Zeitpunkt wie die jeweiligen landesspezifischen Regelungen. ³Fallen Beschäftigte auf ihren Wunsch hin aus dem räumlichen Geltungsbereich der ursprünglichen Anspruchsgrundlage heraus, enden für sie die Ansprüche.

§ 20 Weiteranwendung landesspezifischer Urlaubsregelungen

- (1) ¹Für 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. ²Entsprechendes gilt für Beschäftigte bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1969. ³Auf den Anspruch findet § 27 Abs. 3 MTV Autobahn Anwendung.

- (2) ¹Beschäftigten 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. ²Der Grad der Behinderung ist durch den Bescheid eines Versorgungsamtes oder durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen. ³Sätze 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) ¹Beschäftigte 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. ²Satz 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

¹Die 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. ²§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung. ³Der Betrag nach Satz 1 erhöht sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den hierfür von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz. ⁴§ 19 Abs. 4 findet keine Anwendung. ⁵Der Betrag geht nicht in die Berechnung nach § 18 Abs. 4 MTV Autobahn ein.

§ 24 Verschaffungsverpflichtungen

- (1) ¹Die 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. ²Die vertragschließenden Gewerkschaften unterstützen diese Bemühungen und sind über den Verlauf der Gespräche zu unterrichten.
- (2) ¹Sollten 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. ²Die 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. ³§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung. ⁴Die Beträge nach Satz 1 erhöhen sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den hierfür von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz. ⁵§ 19 Abs. 4 Satz 3 gilt sinngemäß, wenn die/der Beschäftigte bei Fortbestand des ehe-

maligen Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen nicht mehr in der Lage wäre, die Leistung in Anspruch zu nehmen. ⁶Die 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. ²Beschäftigte, 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. ³Beschäftigte, 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. ⁴Das 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. ⁵Bis 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) ¹Absatz 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. ²Dabei 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

¹Der 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. ²Die 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) ¹Von 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. ²Mit der Wahrnehmung dieses Wahlrechts verbundene Kosten für den Versorgungskostenausgleich trägt die Autobahn GmbH. ³Bis zur Ausübung des Wahlrechts und wenn es nicht ausgeübt wird, wird die Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz fortgesetzt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Die 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. ²Die 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 Versorgungen 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

¹Beschäftigte 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. ²Der einmalige Wechselzuschlag beträgt für Beschäftigte 1.500,00 Euro, für Auszubildende 500,00 Euro. ³Er wird am Zahltag des nächsten auf den Abschluss der vertraglichen Vereinbarung nach Absatz 1 folgenden Monats fällig. ⁴§ 24 Abs. 2 MTV Autobahn findet keine Anwendung.

Abschnitt IX Sonstige Bestimmungen

§ 31 Erweiterter Bestandsschutz

- (1) ¹Über § 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. ²Die 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. ³Änderungskündigungen sind unzulässig, wenn diese Vorgaben nicht beachtet worden sind. ⁴Sätze 1 bis 3 gelten insbesondere auch für Änderungen im Zusammenhang mit oder in der Folge von ÖPP-Projekten.
- (2) ¹§ 18 Abs. 3 findet im Falle von Änderungen der Arbeitsstätte nach Absatz 1 entsprechende Anwendung. ²Abweichende bzw. ergänzende Regelungen durch Interessenausgleich, Sozialplan oder sonstige Betriebsvereinbarung bleiben hiervon unberührt. ³Dies gilt insbesondere für den Ausgleich finanzieller Nachteile, die im Zusammenhang oder in Folge von ÖPP-Projekten eintreten.

§ 32 Vertragliche Vereinbarungen

¹Durch Vereinbarung mit den Beschäftigten können Entgeltansprüche aus diesem Tarifvertrag pauschaliert oder abgefunden werden. ²Ebenso 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

¹Die 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. ²Sie sehen deshalb von einer Sicherung anderer Kollektivregelungen in diesem Tarifvertrag ab.

§ 34 Härtefallregelung

- (1) ¹Beschäftigte 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. ²Sie haben dazu den geltend gemachten Nachteil darzulegen und durch entsprechende Abrechnungsunterlagen zu belegen. ³Wenn 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. ⁴Der einmalige Wechselzuschlag nach § 30 ist bei der Ermittlung des tariflichen Gesamtbruttoeinkommens im ersten Jahr nach dem Wechsel nicht zu berücksichtigen. ⁵Wirkungen einer rückwirkenden Höhergruppierung gemäß § 5 sowie Änderungen der individuellen Arbeitszeit sind zu berücksichtigen.
- (2) ¹Liegt 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. ²Bleibt 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) ¹Mit dem Tarifwerk der Autobahn GmbH haben die Tarifvertragsparteien in mehrfacher Hinsicht Neuland betreten. ²Neben der Einführung neuer Tarifverträge kommt, anders als in bisherigen Überleitungstarifverträgen, der Wechsel des Arbeitgebers und dessen Rechtsform hinzu. ³Die Tarifvertragsparteien vereinbaren deshalb, die Wirkung des Tarifwerks in der Praxis zu evaluieren und es weiterzuentwickeln.
- (2) ¹Durch die Evaluierung der Umsetzung sollen insbesondere Erkenntnisse über die Passgenauigkeit des Tarifwerks festgestellt werden. ²Vorrangig 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) ¹Die 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. ²Die vertragschließenden Gewerkschaften können unabhängig hiervon jederzeit Gespräche oder Informationen über die in Absatz 1 aufgeführten Gegenstände einfordern.
- (4) ¹Die Tarifvertragsparteien haben Einvernehmen, dass das Tarifwerk weiterentwickelt werden soll. ²Dies 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) ¹Die 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. ²Sie wollen dabei einerseits nicht mehr als unvermeidbar beteiligt werden, andererseits jedoch unterstützen, um – zumindest in der Anfangsphase – aufgetretene oder drohende Differenzen beizulegen. ³Dabei 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 FernstrÜG 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) ¹Alle Tarifvertragsparteien haben das Recht, wegen einer bestehenden oder sich ankündigenden Meinungsverschiedenheit gemäß Absatz 1 von der jeweils anderen Seite Auflösung zu verlangen. ²Diese 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) ¹Die jeweils initiativ Seite hat dem Konfliktlösungsteam die für die Beurteilung notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. ²Sind Beschäftigtendaten betroffen, so sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.
- (5) ¹Das Konfliktlösungsteam entscheidet in der Sache nicht abschließend, macht den jeweiligen Beteiligten jedoch einvernehmliche Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit. ²Sind 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) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²Der Tarifvertrag wirkt nach. ³Die 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) ¹Mit 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. ²Der 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) ¹Ist 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 Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. ²Lohnzuschläge 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. ³Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. ⁴Lohnzuschläge 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.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend
 - 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 Beschäftigungszeit¹, 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.

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 Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.“

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

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 Leistungsminderung

- (1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jeweiligen Monatstabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.
Lohnzulagen behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulagen bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen 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
- für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
 - für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
 - für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
 - 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
- infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder
 - 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 Lohn Tabelle 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

¹Ist 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. ²Das 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 Bleiakkumulatoren, Abbau gebrauchter Bleiakkumulatoren,
 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 Dückern 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. Löten 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.

Ohne Inhalt. § 2

[Hier nicht abgedruckt.] § 3

[Hier nicht abgedruckt.] § 4

[Hier nicht abgedruckt.]“ § 5

Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 1:

Eine Beratungs- oder Hinweispflicht des Arbeitgebers besteht nicht.

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

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Teil I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Teil II Auszubildende

- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 8 Ausbildungsentgelt
- § 9 Unständige Entgeltbestandteile
- § 10 Urlaub
- § 11 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 12 Familienheimfahrten
- § 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 14 Entgelt im Krankheitsfall
- § 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 16 Vermögenswirksame Leistungen
- § 17 Jahressonderzahlung
- § 18 Zusätzliche Altersversorgung
- § 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 20 Übernahme von Auszubildenden
- § 21 Abschlussprämie
- § 22 Zeugnis
- § 23 Ausschlussfrist

Teil III Dual Studierende

Abschnitt 1: Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge

- § 24 Geltungsbereich
- § 25 Begriffsbestimmung
- § 26 Ausbildungs- und Studienvertrag
- § 27 Nachweispflichten
- § 28 Wöchentliche und tägliche Studienzeit
- § 29 Studienzulage, Studienentgelt, Studiengebühren
- § 30 Urlaub
- § 31 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses
- § 32 Rückzahlungsgrundsätze

Abschnitt 2: Praxisintegrierte duale Studiengänge

- § 33 Geltungsbereich
- § 34 Begriffsbestimmung
- § 35 Studienvertrag
- § 36 Probezeit, Nachweispflichten
- § 37 Wöchentliche und tägliche Studienzeit
- § 38 Studienentgelt, Studiengebühren
- § 39 Urlaub
- § 40 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses
- § 41 Rückzahlungsgrundsätze

Abschnitt 3: Masterstudiengänge

- § 42 Geltungsbereich
- § 43 Begriffsbestimmung
- § 44 Abweichende Regelungen

Teil IV Schlussvorschriften

- § 45 Inkrafttreten, Laufzeit

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) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie 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) ¹Auszubildende 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. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) ¹Die Ausbildung 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. ²Bei 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. ³Die 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) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende der Ausbildungsbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Die 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) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) ¹Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die 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 Ausbildenden 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) ¹Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ²Dies 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) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. ²§§ 21, 23 ArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

- (1) ¹Das 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. |
- ²Die 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 Ausbildenden 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
- gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
 - 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 Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
- (2) Auszubildende erhalten bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 Prozent der Zulagen, die für die Beschäftigten der Ausbildenden 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) ¹Bei 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. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. ³Sätze 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. ⁴Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. ⁵Zu 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. ⁶Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten.
- (3) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Sätze 1 bis 3 erstattet. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. ³Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 4 bis 6 erstattet. ⁴Leistungen Dritter sind anzurechnen.

§ 12 Familienheimfahrten

¹Für 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. ²Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. ³Die 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) ¹In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. ²Absatz 2 bleibt unberührt. ³Der 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) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. ²Der 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) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Die Jahressonderzahlung beträgt 100 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) ¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten hat. ³Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von der Ausbildenden 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) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im 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 Ausbildende 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

¹Auszubildende 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. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. ³Der 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. ⁴Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ⁵Bestehende 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) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund bestandener Abschlussprüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro. ²Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung fällig.
- (2) ¹Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. ²Im Einzelfall kann die Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 22 Zeugnis

¹Die Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf 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 Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Teil III Dual Studierende

Abschnitt 1: Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge

§ 24 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Abschnitt gilt für Studierende, die ein ausbildungsintegriertes duales Studium nach § 25 absolvieren. ²Der 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) ¹Die Regelungen des Teils II für Auszubildende finden für das gesamte Vertragsverhältnis Anwendung, soweit dieser Abschnitt keine abweichenden Regelungen trifft. ²§ 20 findet keine Anwendung.

§ 25 Begriffsbestimmung

¹Das 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 Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. ²Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich somit in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. ³Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte bei der Ausbildenden oder einem von der Ausbildenden 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

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

§ 28 Wöchentliche und tägliche Studienzeit

- (1) ¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der Studierenden während des Studienteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen der Regelstudienzeit richten sich nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. ²In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 26 wird die Studienzeit unter Berücksichtigung der Pflichten aus dem Ausbildungsteil verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.
- (2) ¹An Tagen, an denen Vorlesungszeiten von mindestens 360 tatsächlichen Minuten stattfinden, dürfen die Studierenden nicht mehr theoretisch betrieblich ausgebildet werden. ²Vorlesungszeiten einschließlich Pausen gelten als Studienzeit.
- (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) ¹Die 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. ²Die Zahlung erfolgt in Form einer Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.
- (2) ¹Nach 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. ²Das 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 Ausbildende 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) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. ²Bestehen 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) ¹Das 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.²Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) ¹Eine 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. ²Der 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) ¹Die Regelungen des Teils II für Auszubildende finden für das Vertragsverhältnis entsprechende Anwendung, soweit dieser Abschnitt keine abweichenden Regelungen trifft.
²§§ 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 Auszubildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten bei der Auszubildenden oder einem von der Auszubildenden 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) ¹Die Leistungsnachweise des praxisintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. ²Hierzu 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

¹Die 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. ²In 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. ²Das 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 Entgelteleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.
- (3) Die Auszubildende 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) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit dem Ablauf der im Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. ²Bestehen Studierende die Abschlussprüfung vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, so endet das Vertragsverhältnis mit Bekanntgabe des letzten Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- (2) ¹Das 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.²Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) ¹Eine Verkürzung der Regelstudienzeit kann in Abstimmung mit der Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für das Studium zulässig ist. ²Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.
- (4) ¹Das Vertragsverhältnis ist auf Verlangen der Studierenden einmalig bis zum Zeitpunkt der nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern, wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde. ²Der 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 Studienentgelt (§ 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

¹Das 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. ²Dieses gliedert sich in fachtheoretische Studienabschnitte, in denen Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzulegen sind, sowie in vorlesungsfreie Zeitabschnitte, die sowohl dem Selbststudium als auch Erholungszwecken dienen. ³Berufspraktische 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 Ausbildenden vertraglich vereinbart.
 - b) ¹In den vorlesungsfreien Zeitabschnitten während des Masterstudiums steht es im Ermessen der Studierenden, diese für das Selbststudium oder für Erholungszwecke zu nutzen. ²Die 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. ²Das 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) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²§ 8 Absatz 1 wird von einer Kündigung nach Satz 1 nicht erfasst und kann frühestens zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden. ³Der Tarifvertrag wirkt nach.

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

dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit
- § 3 Monatsarbeitszeit
- § 4 Pauschalentgelt
- § 5 Pauschalgruppen
- § 6 Anteiliges Pauschalentgelt
- § 7 Sicherung des Pauschalentgelt
- § 8 Inkrafttreten

Anlage 7

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die als Personenkraftfahrerinnen 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) ¹Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. ²Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).
- (2) ¹Wenn 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. ²Gemäß § 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. ³Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.
- (3) ¹Muss 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. ²Die 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:

¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Kraftfahrerin/des Kraftfahrers nach § 6 Abs. 1 MTV Autobahn bleibt unberührt. ²Soweit 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) ¹Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. ²Bei ununterbrochener betrieblich veranlasster Abwesenheit der Kraftfahrerin/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) ¹Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit zwölf Stunden anzusetzen. ²Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Abs. 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:
³Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat.

²Der 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 Kraftfahrer/innen ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 MTV Autobahn) geleistet hätte.

§ 4 Pauschalentgelt

- (1) Für die Kraftfahrer/innen 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) ¹Die Pauschalentgelte verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie die Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 5. ²Die Tarifvertragsparteien werden diese Anpassung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer allgemeinen Entgelterhöhung ohne Kündigung vereinbaren.

§ 5 Pauschalgruppen

- (1) Es bestehen die Pauschalgruppen für Kraftfahrer/innen und Kraftfahrer sowie für Chefkraftfahrer/innen und Chefkraftfahrer.
- (2) Chefkraftfahrer/innen oder Chefkraftfahrer sind die Kraftfahrer/innen oder Kraftfahrer der Mitglieder der Geschäftsführung der Autobahn GmbH.
- (3) Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrer/innen und Chefkraftfahrer wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrer/innen 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 Kraftfahrer/innen/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 Personenkraftwagenfahrer/innen/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 Kraftfahrer/innen/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) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023. ²Der Tarifvertrag wirkt nach.

Anlage

Pauschalentgelt

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

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

Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats bei der 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:

Präambel

¹Die 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. ²Dies stellt einen in der Rechtsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland beispiellosen Vorgang dar.

³Ein 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. ⁴Diesen soll ein beständiges und attraktives Arbeitsumfeld geboten werden, welches bereits durch einen Haustarifvertrag abgesichert ist.

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

⁸Damit sollte ausdrücklich eine betriebsratslose Zeit in der neuen Autobahngesellschaft ausgeschlossen werden. ⁹Gerade 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.

¹⁰Seit 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.

¹¹Durch 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. ¹²Die 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. ¹³Dabei sollen zugleich Regelungen, die im FernstrÜG nicht im Detail geregelt wurden, präzisiert werden.

¹⁴Zudem soll gewährleistet werden, dass die Mitbestimmung auch nach dem 31. Dezember 2020 sinnvoll weiterbesteht.

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

§ 1 Übergangsbetriebsrat

- (1) ¹Bei der Autobahn GmbH wird mit sofortiger Wirkung ein Übergangsbetriebsrat errichtet. ²Der Übergangsbetriebsrat setzt sich aus je zwei Mitgliedern pro Bundesland zusammen, die die persönlichen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft gemäß Absatz 2 erfüllen. ³Diese 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. ⁴Die Mitteilungen über die Entscheidung in den Übergangsbetriebsrat sind von den Stufenvertretungen bzw. Gesamtpersonalräten an die Autobahn GmbH zu richten und von dieser den beteiligten Personalvertretungen unverzüglich bekanntzugeben. ⁵Dieser 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. ⁶Dies 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. ⁷Die 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) ¹Die 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. ²Den jeweiligen beiden Mitgliedern des Übergangsbetriebsrats stehen die Stimmen nach Satz 1 hälftig zu.
- (4) ¹Für jedes Mitglied nach Absatz 1 ist jeweils ein Ersatzmitglied zu bestellen, das die persönlichen Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllt. ²Scheidet ein Mitglied eines Landes aus dem Übergangsbetriebsrat aus, so rückt das jeweilige Ersatzmitglied nach. ³Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Übergangsbetriebsrats.

§ 2 Aufgaben des Übergangsbetriebsrats

- (1) ¹Der 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. ²Insbesondere 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. ³Für die Geschäftsführung des Übergangsbetriebsrats gelten die §§ 26 bis 36, 40 und 41 BetrVG entsprechend. ⁴Die Mitglieder des Übergangsbetriebsrats sind in dem für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse erforderlichen Umfang freizustellen.

- (2) ¹Der Übergangsbetriebsrat hat sich bis zum 31. Dezember 2019 zu konstituieren und nimmt seine Aufgaben gemäß Absatz 1 ab dem 1. Januar 2020 wahr. ²Entscheidungen 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) ¹Liegen 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. ²Für 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

¹Zwei 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. ²Entsprechendes gilt für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

§ 4 Inkrafttreten

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

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:

Präambel

¹Vor 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. ²Daher 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. ³Im 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. ⁴Dadurch 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) ¹Jede 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. ²Die Betriebsstätten sowie deren Zuordnung zu der Zentrale, den Niederlassungen oder den Außenstellen ergeben sich aus der Anlage, die einen wesentlichen Bestandteil dieses Tarifvertrags bildet. ³Abweichungen 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) ¹Die auf Grund dieses Tarifvertrags gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne des BetrVG und des SGB IX. ²Auf 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. ³Ebenso gelten die Vorschriften über den Gesamtbetriebsrat.
- (5) ¹Entsprechend § 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:
²Die 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. ³Freistellungen gemäß Absatz 6 werden auf die zusätzliche Freistellung angerechnet, wenn die hiernach freigestellten Personalratsmitglieder dem antragstellenden Betriebsratsgremium angehören. ⁴Die 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) ¹Dieser Tarifvertrag tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. ²Eine 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) ¹Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von einem Monat zum Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums nach § 13 BetrVG, erstmals jedoch zum 31. Mai 2026 kündbar. ²Im Falle einer Kündigung wirkt der Tarifvertrag nach.

Die Zuordnung der Betriebsstätten in der Anlage zu § 1 Absatz 2 ist noch nicht abgeschlossen und soll bis 31. Dezember 2019 erfolgen (siehe entsprechende Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Satz 2).
Ab diesem Zeitpunkt kann die Anlage dann unter www.dbb.de abgerufen werden. ■

Verbindliche Festlegungen für eine Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung – nachfolgend: „Vereinbarung“ –

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

– nachfolgend: „Autobahn GmbH“ –

und

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur,
dieses vertreten durch das Fernstraßen-Bundesamt,
dieses vertreten durch den Präsidenten/die Präsidentin

– nachfolgend: FBA –

– gemeinsam „die Parteien“ genannt –

PRÄAMBEL

Der Deutsche Bundestag hat im Jahr 2017 mit Zustimmung des Bundesrates entschieden, dass die Autobahnen ab dem Jahr 2021 in der alleinigen Zuständigkeit und Verantwortung des Bundes geplant, gebaut, betrieben, erhalten und finanziert werden.

Zur Erledigung der Aufgaben wurde am 13. September 2018 die Infrastrukturgesellschaft des Bundes für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA) gegründet (§ 1 Absätze 1 und 3 Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetz), die am 17. Januar 2019 in „Die Autobahn GmbH des Bundes“ umfirmiert wurde.

Zur Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgaben wurde am 1. Oktober 2018 das Fernstraßen-Bundesamt mit Hauptsitz in Leipzig errichtet.

In der Autobahn GmbH werden neben Tarifbeschäftigten und Auszubildenden auch Beamte¹ tätig werden. Sofern diese nicht Landesbeamte bleiben und vom jeweiligen Land zur Autobahn GmbH zugewiesen oder beurlaubt werden, werden sie durch Versetzung zum FBA Bundesbeamte. Als Bundesbeamte werden sie vom FBA zur Autobahn GmbH zugewiesen oder beurlaubt werden. Für diese Bundesbeamten übt das FBA auch nach ihrer Zuweisung oder Beurlaubung zur Autobahn GmbH die Dienstherrenbefugnisse aus.

§ 1 Vertragsgegenstand

Die Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung regelt die Beziehungen zwischen dem FBA und der Autobahn GmbH und bezüglich des Einsatzes zugewiesener Bundesbeamter bei der Autobahn GmbH, für die das FBA weiterhin die Dienstherrenbefugnisse ausübt. Für beurlaubte Beamte gilt diese Vereinbarung, soweit sie ausdrücklich genannt werden.

§ 2 Zuweisung

- (1) Das FBA verpflichtet sich, auf Grundlage dieser Vereinbarung und des § 29 Bundesbeamtengesetz (BBG) den in der Anlage 1 aufgeführten Beamten (nachfolgend „zugewiesene Beamte“) eine Tätigkeit bei der Autobahn GmbH zuzuweisen. Die Anlage 1 ist diesem Vertrag als Muster beigefügt. Sie kann durch die Parteien nur einvernehmlich ausgefüllt, ergänzt und verändert werden. Das FBA wird der Autobahn GmbH die zum erstmaligen Ausfüllen der Anlage 1 erforderlichen Daten der Beamten spätestens bis zum [Datum] übermitteln.
- (2) Die Autobahn GmbH verpflichtet sich, die zugewiesenen Beamten amtsangemessen einzusetzen. Das FBA wird der Autobahn GmbH zu diesem Zweck alle personalrelevanten Informationen und Unterlagen spätestens mit Beginn der Zuweisung in Kopie zur Verfügung stellen.
- (3) Die Autobahn GmbH erfüllt die gesetzliche Garantie des Besitzstandes zugewiesener Beamten (Anlage zu § 1 Absatz 4 Fernstraßen-Überleitungsgesetz). Insbesondere sollen sich Arbeitsort und Arbeitsplatz der zugewiesenen Beamten nicht gegen den Willen der zugewiesenen Beamten verändern.
- (4) Die zugewiesenen Beamten bleiben beamtenrechtlich in der Zuständigkeit des FBA. Die Rechtsstellung der Beamten bleibt durch die Zuweisung unberührt (§ 29 Absatz 3 BBG).

§ 3 Wechselseitige Informationspflichten; Ansprechpartner

- (1) Das FBA wird verpflichtet, die Autobahn GmbH unverzüglich über jede nicht nur vorübergehende Einschränkung der Dienstfähigkeit eines zugewiesenen Beamten und die voraussichtliche Dauer unverzüglich in Textform zu informieren. Darüber hinaus hat das FBA dafür Sorge zu tragen, dass die Autobahn GmbH über Teilzeit-, Eltern- und Pflegezeitbegehren oder vergleichbare Anträge dieser Beamten unverzüglich informiert wird. Das FBA hat die Autobahn GmbH rechtzeitig vor einer Entscheidung über einen solchen Antrag zu konsultieren und der Autobahn GmbH die Entscheidung unverzüglich in Textform mitzuteilen.
- (2) Die Autobahn GmbH und das FBA stellen den gegenseitigen Austausch über alle personalwirtschaftlich relevanten Daten sicher. Die Autobahn GmbH händigt darüber hinaus den Beamten alle für diese bestimmten Informationen des FBA aus.
- (3) Die Zusammenarbeit der Autobahn GmbH und des FBA in die Beamten betreffenden personalwirtschaftlichen Fragen wird in halbjährlichen Jours fixes gepflegt.
- (4) Ansprechpartner für die Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung sind
auf Seiten des FBA: [Funktion, Name und Kontaktdaten]
auf Seiten der Autobahn GmbH: [Funktion, Name und Kontaktdaten].
Wechsel in der Person der Ansprechpartner teilen sich die Parteien unverzüglich in Textform mit.

¹ Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wurde zur Bezeichnung von Personengruppen die generisch männliche Form (Beamte) gewählt. Es sind jedoch immer sowohl weibliche als auch männliche Personen angesprochen und inkludiert.

§ 4 Beurlaubung

- (1) Das FBA verpflichtet sich, auf der Grundlage dieser Vereinbarung und von § 22 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung die in Anlage 2 aufgeführten Beamten unter Wegfall der Besoldung zur Autobahn GmbH zu beurlauben. Bei einer Beurlaubung von mehr als drei Monaten ist die Zustimmung des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) einzuholen. Die Anlage 2 ist diesem Vertrag als Muster beigelegt. Sie kann durch die Parteien nur einvernehmlich ausgefüllt, ergänzt und verändert werden. Das FBA wird der Autobahn GmbH die zum erstmaligen Ausfüllen der Anlage 2 erforderlichen Daten der Beamten spätestens bis zum [Datum] übermitteln.
- (2) Die beurlaubten Beamten bleiben statusrechtlich Beamte des Bundes. Für die Dauer der Beurlaubung entfällt die Pflicht zur Dienstleistung nebst den darauf bezogenen Einzelpflichten gegenüber dem FBA.

§ 5 Mitteilung von Änderungen von Zuweisungen und Beurlaubungen

- (1) Die Auflistungen der in den Anlagen 1 und 2 aufzuführenden, zugewiesenen/beurlaubten Beamten können einvernehmlich geändert, ergänzt oder ersetzt werden. Etwaige Änderungserfordernisse teilen sich die Parteien jeweils monatlich zum ersten Werktag eines Monats mit. Das FBA wird der Autobahn GmbH die für eine Änderung der Anlagen 1 und 2 notwendigen Daten der Beamten spätestens einen Monat vor der beabsichtigten Änderung übermitteln. Die entsprechend angepassten Anlagen 1 oder 2 werden sodann im gegenseitigen Einvernehmen für verbindlich erklärt und ersetzen damit die bisher geltende Anlage 1 oder 2.
- (2) Sind keine Änderungen erforderlich, teilen sich die Parteien dies – bezogen auf jede der beiden Anlagen – ebenfalls zum ersten Werktag eines Monats mit und stellen einvernehmlich fest, dass die jeweilige Anlage unverändert gültig bleibt.

§ 6 Dauer der Zuweisungen/Beurlaubungen

- (1) Die Zuweisung vom FBA zur Autobahn GmbH erfolgt nach § 29 Abs. 1 S. 1 BBG und bedarf der Zustimmung des betroffenen Beamten. Zuweisungen nach § 29 Abs. 1 S. 1 BBG sind im Hinblick auf den Schutz des betroffenen Beamten grundsätzlich vorübergehender Natur. Die Zeit braucht dabei jedoch weder genau bestimmt zu werden, noch muss sie kurzfristig sein. Die Zuweisung kann mit Zustimmung des Betroffenen jedoch auch bis zum Eintritt in den Ruhestand dauern. Das FBA wird auf Antrag eines zugewiesenen Beamten die Fortdauer seiner Zuweisung zur Autobahn GmbH anordnen, soweit eine befristete Zuweisung vereinbart worden ist. Die Autobahn GmbH ist verpflichtet, entsprechenden Zuweisungen des FBA zuzustimmen.
- (2) Soweit zugewiesene/beurlaubte Beamte des FBA aus dem Dienst des FBA ausscheiden sowie im Fall von vorübergehenden Personalausfällen – insbesondere bei Urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfällen –, besteht kein Recht und keine Verpflichtung des FBA zur ersatzweisen Zuweisung/Beurlaubung eines anderen Beamten.
- (3) Für die zugewiesenen Beamten kann das FBA gem. § 3 Abs. 9 FernstrÜG die Zuweisung zur Autobahn GmbH nur im Einzelfall und im Einvernehmen mit der Autobahn GmbH aufheben oder eine anderweitige Verwendung des Beamten vorsehen. Dies gilt sinngemäß auch, wenn die Zuweisung im Einzelfall auf Wunsch des Beamten aufgehoben werden soll.
- (4) Für zur Autobahn GmbH beurlaubte Beamte werden beim FBA Planstellen ausgebracht, die grundsätzlich nicht mit Personalmitteln hinterlegt sind, da die beurlaubten Beamten ihre Vergütung direkt durch die Autobahn GmbH erhalten. Die vorzeitige Beendigung einer Beurlaubung ist daher nur im Einvernehmen der Parteien möglich.

§ 7 Personalentwicklungsmaßnahmen

- (1) Personalentwicklung gehört zu der Organisationskultur eines Unternehmens. Die Autobahn GmbH wird insoweit – auch im eigenen Interesse – darauf achten, für eine Entwicklung der hier Beschäftigten Sorge zu tragen, das Leistungs- und Lernpotential ihrer Beschäftigten zu erkennen und in Abstimmung mit der quantitativen und qualitativen Aufgabenentwicklung zu fördern. Dies erfordert ein konzeptionelles und strategisches Personalentwicklungskonzept, das in Absprache mit der Verwaltung und den Interessenvertretungen des FBA und der Autobahn GmbH entwickelt und ausgestaltet werden wird.
- (2) Den in den Bundesdienst (FBA) übergegangenen Beamten der Länder werden beim FBA sämtliche Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der geltenden bundesrechtlichen Laufbahnen offen stehen. Den zugewiesenen Beamten stehen diese Entwicklungsmöglichkeiten ebenfalls offen.
- (3) In der Autobahn GmbH tätige zugewiesene/beurlaubte Beamte und Tarifbeschäftigte haben dieselben Entwicklungsmöglichkeiten.
- (4) Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) und das FBA werden Sorge dafür tragen, dass eine interessen- und zukunftsgerichtete Fortentwicklung der zugewiesenen/beurlaubten Beamten gesichert wird. Hierzu gehören z. B. Fort- und Weiterbildung, Einwerbung von Haushaltsmitteln und Aufstiegsmöglichkeiten.

§ 8 Bewertung der von Beamten besetzten Stellen in der Autobahn GmbH

- (1) Die mit zugewiesenen Beamten besetzten Stellen in der Autobahn GmbH sind von der Autobahn GmbH zu beschreiben und mittels Auftrag des FBA an die BAV durch diese nach dem KGSt-Modell zu bewerten. Hierbei sollen Bündelungsbewertungen vorgenommen werden.
- (2) Um eine Gleichbehandlung der Tarifbeschäftigten und der Beamten in der Autobahn GmbH herstellen zu können, werden:
 - alle Stellen für Tarifbeschäftigte und Beamte gleichermaßen ausgeschrieben und
 - alle Stellen der jeweiligen Tarif- und Besoldungsgruppe zugeordnet.
 Nur wenn Tarifbeschäftigte und Beamte in der Autobahn GmbH gleiche Chancen haben, ergeben sich auch die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Autobahn GmbH wird daher vor einer Stellenausschreibung für eine tarifliche Bewertung sorgen und beim FBA eine beamtenrechtliche Bewertung durch die BAV nach dem KGSt-Modell veranlassen. Das FBA wird eine beamtenrechtliche Bewertung der Stelle innerhalb von [Zeitraum] auf Kosten der Autobahn GmbH durchführen und das Ergebnis der Bewertung der Autobahn GmbH in Textform mitteilen.

§ 9 Beförderungen

- (1) Da bei einer Zuweisung/Beurlaubung die beamtenrechtliche Zuständigkeit des FBA (für Ernennungen, Entlassungen, Ruhestandsversetzungen und Versetzungen zu anderen Behörden) unberührt bleibt, liegt die Zuständigkeit für eine Beförderung der Beamten während des Zuweisungszeitraums beim FBA. Zur Vorbereitung von Entscheidungen über Beförderungen der zugewiesenen Beamten ist eine enge Zusammenarbeit von Autobahn GmbH und FBA erforderlich.
- (2) Das FBA wird die der Autobahn GmbH zugewiesenen Beamten zunächst unter Verwendung der durch Altersabgänge freiwerdenden Planstellen befördern. Sofern darüber hinaus Bedarf an Beförderungsplanstellen besteht, bemüht sich das BMVI, die Beförderungsplanstellen im jährlichen Haushaltsaufstellungsverfahren zusätzlich einzuwerben, um eine Beförderungsquote von jährlich 3–5 % zu erreichen. Die Entscheidung über die Beförderungen trifft das FBA nach Bestenauslese gemäß § 22 BBG.
- (3) Hat sich ein zugewiesener Beamter bei der Autobahn GmbH erfolgreich auf eine Beförderungsstelle beworben, ist das FBA zu unterrichten. Eine Beförderung erfolgt nach Bestenauslese aufgrund der vom FBA für die zugewiesenen Beamten erstellten Beurteilungen und erst, wenn die entsprechende Beförderungsplanstelle vorhanden und besetzbar ist.
- (4) Die Autobahn GmbH wird verpflichtet, auf Anforderung des FBA qualifizierte Zulieferungen für die Erstellung einer Beurteilung/eines Beurteilungsbeitrags zu leisten.

§ 10 Beamtenrechtliche Entwicklung von beurlaubten Beamten; Altersversorgung

Die Altersversorgung erfolgt durch den letzten Dienstherrn auf der Grundlage der nach seinem Recht gezahlten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten eine höhere als ihm gesetzlich zustehende Versorgung verschaffen sollen, sind unwirksam. Das gleiche gilt für Versicherungsverträge, die zu diesem Zweck abgeschlossen werden.

§ 11 Integration der zugewiesenen/beurlaubten Beamten

Zur sachgerechten Integration der zugewiesenen/beurlaubten Beamten gehören zudem:

- Begrüßungskultur zur Information neuer Beschäftigter,
- Regelungen zur Personalauswahl und Personalgewinnung,
- Gleichbehandlung von Beamten und Tarifbeschäftigten, soweit dies rechtlich zulässig ist,
- Möglichkeit, sich auf alle frei werdenden Beförderungsstellen der Autobahn GmbH zu bewerben,
- mindestens jährliche Durchführung von Kooperationsgesprächen,
- Stärkung der Verwendungsbreite durch entsprechende Angebote,
- Zulieferungen der Autobahn GmbH für dienstliche Beurteilungen durch das FBA,
- Fort- und Weiterbildungsangebote,
- das FBA nutzt alle Möglichkeiten im Rahmen der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) und der Bundeshaushaltsordnung (BHO),
- Vereinbarkeit Familie und Beruf, inkl. Beförderungs- und Aufstiegschancen,
- Arbeitszeitmodelle und
- ortsflexibles Arbeiten, soweit dies betrieblich gerechtfertigt ist.

§ 12 Übertragung beamtenrechtlicher Befugnisse zur Ausübung des Weisungsrechts

Die Autobahn GmbH und das FBA vereinbaren im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und mit dem BMVI, die folgenden beamtenrechtlichen Entscheidungen und Maßnahmen zur Ausübung des Weisungsrechts gegenüber denjenigen Beamten des FBA auf die Autobahn GmbH zu übertragen, die dieser zugewiesen sind:

Umsetzung innerhalb der Autobahn GmbH, wenn die Umsetzung mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, soweit dies im Interesse des Beamten liegt und mit dem Beamten abgestimmt wurde,

dauerhafte Übertragung einer Tätigkeit bei einem anderen Betrieb der Autobahn GmbH, soweit dies im Interesse des Beamten liegt und mit dem Beamten abgestimmt wurde (Information an das FBA),

vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit bei einem anderen Betrieb der Autobahn GmbH,

Regelung der Ordnung im Betrieb und zum Verhalten der Beschäftigten,

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen bei der Autobahn GmbH sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,

Anordnung von Mehrarbeit, Gewähren von Freizeitausgleich oder Vergütung für Mehrarbeit (nach Maßgabe der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung),

Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte,

Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,

Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren,

Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens,

Gestaltung der Arbeitsplätze,

grundlegende Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen,

Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,

Absehen von der Ausschreibung von Stellen, z. B. von ÜT/AT-Stellen, die besetzt werden sollen,

Erstellen von Personalfragebogen, soweit der Fragebogen Fragen zur Tätigkeit bei der Autobahn GmbH zum Inhalt hat,

Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,

allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,

Stellenausschreibung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Satz 1 und § 9 BBG und § 4 Abs. 2 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) zur Übertragung von höher bewerteten Tätigkeiten bei der Autobahn GmbH,

Gewährung von Urlaub nach der Erholungsurlaubsverordnung, der Sonderurlaubsverordnung und der Elternzeitverordnung, soweit eine Entscheidung nicht der obersten Dienstbehörde vorbehalten ist; Dienstbefreiung,

Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen sowie Bearbeitung und Abrechnung der Dienstreiseanträge,

Auskünfte an die Presse in Angelegenheiten der Autobahn GmbH (§ 70 BBG),

Entgegennahme von Anzeigen zum Nachweis der Dienstunfähigkeit bei Erkrankung,

Verlangen des Nachweises bei Erkrankung,

Führen von Teilakten nach § 106 Abs. 2 BBG, wenn und soweit es sich um Entscheidungen und Maßnahmen handelt, die der Autobahn GmbH zur Ausübung übertragen sind.

§ 13 Arbeitszeit der zugewiesenen Beamten

Die Parteien stimmen darin überein, dass für alle Beschäftigten der Autobahn GmbH, also auch für die von den Ländern oder vom FBA zugewiesenen Beamten, die Arbeitszeit der Autobahn GmbH als der aufnehmenden Organisation gilt.

§ 14 Personalkostenerstattung

Die Erstattung aller tatsächlich anfallenden Personalkosten von der Autobahn GmbH an das FBA, bezogen auf jeden einzelnen zugewiesenen/beurlaubten Beamten, regelt der Geschäftsbesorgungsvertrag.

§ 15 Inkrafttreten, Dauer des Vertrages

- (1) Diese Vereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft und wird für unbestimmte Dauer eingegangen.
- (2) Diese Vereinbarung endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem Beamte des FBA nicht mehr im Rahmen einer Zuweisung bzw. Beurlaubung bei der Autobahn GmbH tätig sind und sämtliche sich noch aus dieser Vereinbarung bzw. ihrer Durchführung ergebenden Rechte und Verpflichtungen erledigt bzw. erfüllt sind. Die Parteien werden sich den Zeitpunkt des Eintritts dieser Voraussetzungen wechselseitig schriftlich bestätigen.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden oder sollte diese Vereinbarung unvollständig sein, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Die Parteien verpflichten sich vielmehr, in einem derartigen Fall eine unwirksame oder undurchführbare Bestimmung durch diejenige zulässige wirksame Bestimmung zu ersetzen, die dem erstrebten Zweck der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung am nächsten kommt. Gleiches gilt sinngemäß, falls diese Vereinbarung eine oder mehrere Lücken enthalten sollte. Die Vertragsparteien werden im Zweifel eine solche Vereinbarung treffen, die unter mehreren rechtlichen Möglichkeiten die jeweils wirtschaftlichste und diejenige ist, mit der das gemeinsame Ziel am schnellsten und besten erreicht werden kann.

§ 17 Schrift- und Textformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform in Form einer von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Änderungsurkunde, soweit nicht eine strengere Form gesetzlich vorgeschrieben ist. Für Änderungen und Ergänzungen der Anlagen zu dieser Vereinbarung (§ 5 dieser Vereinbarung) genügt der Austausch per E-Mail (Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs). Mündliche Abreden haben keine Gültigkeit. Die Aufhebung oder Änderung des Erfordernisses der Schriftform (Satz 1) oder Textform (Satz 2) bedarf der in Satz 1 genannten Form.

§ 18 Loyalitätsklausel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass ihre auf dieser Vereinbarung basierende Zusammenarbeit dazu dient, die Erreichung der mit der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung verfolgten Ziele zu gewährleisten. Die Parteien sind sich ferner darüber einig, dass beim Abschluss dieser Vereinbarung nicht alle Möglichkeiten, die sich aus der künftigen Entwicklung oder aus Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen oder sonstigen, für diese Vereinbarung wesentlichen Umstände ergeben können, vorausgesehen und erschöpfend geregelt werden können. Dies erfordert in besonderem Maße die Berücksichtigung des Grundsatzes der gegenseitigen Loyalität. Die Parteien sichern sich gegenseitig zu, die zwischen ihnen geschlossene Vereinbarung in diesem Sinne zu erfüllen und etwa in Zukunft eintretenden Änderungen der Verhältnisse oder völlig neu eintretenden Umständen nach den allgemeinen Grundsätzen von Treu und Glauben oder der Störung der Geschäftsgrundlage – gegebenenfalls auch durch eine Änderung oder Ergänzung dieser Vereinbarung – Rechnung zu tragen.

§ 19 Gerichtsstand/Erfüllungsort

- (1) Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus oder in Zusammenhang mit dieser Vereinbarung einschließlich der Wirksamkeit der Vereinbarung ist der Sitz der Autobahn GmbH, soweit gesetzlich zulässig.
- (2) Erfüllungsort für alle Leistungen aus oder in Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ist ebenfalls der Sitz der Autobahn GmbH, soweit gesetzlich zulässig.

**Anwendungsrichtlinien
für beamtenrechtliche Regelungen
im Zusammenhang mit dem Übergang
von Beamtinnen und Beamten
von den Bundesländern zum
Fernstraßen-Bundesamt und zur
„Die Autobahn GmbH des Bundes“**

A. Einleitung

Am 18. August 2017 ist das „Gesetz zu Überleitungsregelungen zum Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetz und zum Fernstraßen-Bundesamt-Errichtungsgesetz sowie steuerliche Vorschriften“ (Fernstraßen-Überleitungsgesetz – FernstrÜG) in Kraft getreten. Ab dem 1. Januar 2021 werden die Bundesautobahnen nicht mehr in Auftragsverwaltung durch die Länder, sondern in Bundesverwaltung geführt. Der Bund wird die alleinige Verantwortung für Planung, Bau, Betrieb, Erhaltung, vermögensmäßige Verwaltung und Finanzierung der Bundesautobahnen haben. Zur Erledigung dieser Aufgaben wird der Bund sich der Gesellschaft „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (in der Folge „Autobahn GmbH“) sowie des Fernstraßen-Bundesamts (in der Folge „FBA“), welche jeweils am 1. Januar 2021 ihre Tätigkeit aufnehmen werden, bedienen. Das FBA wird als zuständige Behörde hoheitliche Aufgaben wahrnehmen. Beim FBA und bei der Autobahn GmbH werden voraussichtlich 1.000 bis 1.200 Beamte eingesetzt werden, die aus den Ländern zum Bund überführt werden sollen.

Der Gesetzgeber hat sich im Rahmen der Autobahnreform gegen einen Übergang der Beschäftigten zum FBA und der Autobahn GmbH kraft Gesetzes entschieden. Der Übergang erfolgt vielmehr auf der Grundlage der bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen. Das Beamtenrecht des Bundes und der Länder verfügt mit der Versetzung und der Zuweisung insoweit über ausdifferenzierte Instrumente, die einen angemessenen Ausgleich zwischen den Belangen der Betroffenen und der öffentlichen Verwaltung gewährleisten. Direktzuweisungen der Beamten aus den Ländern zur Autobahn GmbH sind gemäß § 20 Absatz 1 Nr. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) möglich, aber nicht Gegenstand dieser Anwendungsrichtlinie. Um der besonderen Situation der Betroffenen im Rahmen dieses umfassenden Aufgabenübergangs von den Ländern zum Bund Rechnung zu tragen, hat der Gesetzgeber den Bund durch § 1 Absatz 4 Satz 1 FernstrÜG verpflichtet, „alle vom Übergang betroffenen wechselbereiten Beschäftigten (Beamte, Arbeitnehmer und Auszubildende) unter Wahrung ihrer Besitzstände [zu] übernehmen“. Dieser Bestimmung kommt in Verbindung mit der Anlage 1 zu § 1 Ab. 4 FernstrÜG ermessenslenkende Wirkung zu.

Die nachfolgenden Anwendungsrichtlinien beziehen sich auf den als Regelfall gedachten Sachverhalt, dass Landesbeamte zum FBA versetzt werden; hierdurch werden die Landes- zu Bundesbeamten und können anschließend der Autobahn GmbH zugewiesen werden. Die Fälle, in denen Beamte zum FBA abgeordnet oder unmittelbar vom Land der Autobahn GmbH zugewiesen werden oder im Rahmen einer Beurlaubung wechseln, bleiben folgend außer Betracht, da diese Beamten ihren jeweiligen Status als Landesbeamter beibehalten.

Der Wechsel von Beamten in das FBA und in die Autobahn GmbH ist ausdrücklich erwünscht und wird attraktiv sein. So zeigen vielfältige Vergleiche, dass die Besoldung des Bundes in den meisten Fällen signifikant über der der Länder liegt. Das FBA wird sich als moderne Bundesoberbehörde durch interessante und familienfreundlich ausgestaltete Arbeitsplätze auszeichnen. Das Gleiche gilt für die Autobahn GmbH. Auch sie wird den dort beschäftigten Beamten gute Beschäftigungsbedingungen und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Den in den Bundesdienst übergehenden Beamten werden sämtliche Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der geltenden bundesrechtlichen Laufbahnen offen stehen. BMVI und FBA werden Sorge dafür tragen, dass eine interessen- und zukunftsgerichtete Fortentwicklung gesichert wird. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Autobahn GmbH werden auch für die dort tätigen Beamten zur Verfügung stehen. Der Bund wird die Interessen der betroffenen Beschäftigten hinsichtlich Status, Arbeitsplatz und Arbeitsort im Rahmen des geltenden Rechts wahren und ein besonderes Augenmerk auf eine sozialverträgliche Gestaltung des Übergangs richten.

Die nachstehenden Erläuterungen beziehen sich nur auf Versetzungen, die bis spätestens zum 1. Januar 2021 erfolgen und nur auf die zum Zeitpunkt der Versetzung zumindest als Anwartschaft bereits entstandenen Ansprüche. Der einen Anspruch auslösende Lebenssachverhalt muss also bereits begonnen haben, bevor die Versetzung erfolgt.

B. Anwendung und Auslegung beamtenrechtlicher Regelungen

1. Versetzung von Landesbeamten zum FBA mit anschließender Zuweisung zur Autobahn GmbH

Die Autobahn GmbH besitzt keine Dienstherrnfähigkeit. Versetzungen zum Bund erfolgen daher nur zum FBA. Dienstherr ist der Bund, die zuständige Dienststelle ist das FBA. Für den beabsichtigten Wechsel von Landesbeamten zur Autobahn GmbH stellt die Versetzung vom Land zum FBA mit anschließender Zuweisung zur Autobahn GmbH gemäß § 3 Abs. 3 FernstrÜG den Regelfall dar. Der Einsatz der Beamten beim FBA oder bei der Autobahn GmbH richtet sich vorrangig nach den Verwendungsvorschlägen der Länder gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 FernstrÜG.

a) Versetzung vom Land zum FBA

Durch die Versetzung zum FBA werden die Landes- zu Bundesbeamten. Die Rechtsgrundlage für die Versetzung ist § 15 BeamStG. Gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 FernstrÜG gilt das Einverständnis des Bundes als aufnehmendem Dienstherrn nach § 15 Abs. 3 S. 1 BeamStG als erteilt. Die Versetzung erfolgt mit Zustimmung des betroffenen Beamten. Die wechselbereiten Beamten sind von den Ländern nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 FernstrÜG spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zum FBA zu versetzen.

Unabhängig von ihrem Lebensalter werden alle nach § 1 Abs. 4 Satz 3 FernstrÜG für den Übergang vorgesehenen wechselbereiten Beamten zum Bund versetzt. Beamte bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres erfüllen die Voraussetzungen des § 48 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Bundeshaushaltsordnung (BHO) für die Anhebung der Höchstaltersgrenze von 50 auf 55 Lebensjahre, da die erforderliche Zustimmung des abgebenden Dienstherrn gemäß § 9 S. 2 FernstrÜG als erteilt gilt. Bei Beamten über 55 Jahre sind die Voraussetzungen des § 48 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BHO nach Maßgabe des § 1 Abs. 4 Satz 1 FernstrÜG gegeben. Aufgrund des vollständigen Aufgabenübergangs der Autobahnverwaltung auf den Bund und der in diesem Zusammenhang notwendigen Expertise der älteren Beschäftigten wird das FBA alle betroffenen wechselbereiten Beamten übernehmen.

b) Zuweisung vom FBA zur Autobahn GmbH

Die vom Land zum FBA versetzten Beamten sind von diesem spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zur Autobahn GmbH zuzuweisen, sofern sie nicht beim FBA weiter verwendet werden sollen. Spätere Zuweisungen an die Autobahn GmbH sind ebenfalls möglich. Diese erfordern dann gemäß § 3 Abs. 5 S. 2 FernstrÜG jeweils die Zustimmung der Autobahn GmbH.

Durch die Zuweisung der Beamten vom FBA zur Autobahn GmbH bleibt die Rechtsstellung der Beamten gemäß § 29 Abs. 3 BBG unberührt, sie bleiben statusrechtlich im vollen Umfang Beamte beim FBA. Ihnen ist bei der Autobahn GmbH eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Die Autobahn GmbH bestimmt insoweit lediglich die konkrete Aufgabe und die Art und Weise der Durchführung (Weisungsrecht i.S.d. § 3 Abs. 6 Satz 1 FernstrÜG) nicht jedoch Maßnahmen, die das Grundverhältnis berühren.

Die Zuweisung vom FBA zur Autobahn GmbH erfolgt nach § 29 Abs. 1 S. 1 BBG und bedarf der Zustimmung des betroffenen Beamten. Zuweisungen nach § 29 Abs. 1 S. 1 BBG sind im Hinblick auf den Schutz des betroffenen Beamten grundsätzlich vorübergehender Natur. Die Zeit braucht dabei jedoch weder genau bestimmt zu werden, noch muss sie kurzfristig sein. Die Zuweisung kann mit Zustimmung des Betroffenen jedoch auch bis zum Eintritt in den Ruhestand dauern. Das FBA wird auf Antrag eines zugewiesenen Beamten die Fortdauer seiner Zuweisung zur Autobahn GmbH anordnen, soweit eine befristete Zuweisung vereinbart worden ist. Die Autobahn GmbH ist verpflichtet, entsprechenden Zuweisungen des FBA zuzustimmen. Gemäß § 3 Abs. 9 FernstrÜG kann das FBA die Zuweisung zur Autobahn GmbH im Einzelfall im Einvernehmen mit dieser Gesellschaft aufheben oder eine anderweitige Verwendung des Beamten vorsehen. Dies gilt sinngemäß auch, wenn die Zuweisung im Einzelfall auf Wunsch des Beamten aufgehoben werden soll.

Durch die Übertragung des Weisungsrechts auf die Autobahn GmbH wird gewährleistet, dass diese im tagtäglichen Betrieb unmittelbar handlungsfähig ist und die mit der dortigen Dienstausbübung im Zusammenhang stehenden Maßnahmen direkt von der Gesellschaft angewiesen und durchgeführt werden können. Die konkreten Einzelheiten der Wahrnehmung des Weisungsrechts durch die Autobahn GmbH gegenüber den durch das FBA zugewiesenen Beamten und die verwaltungstechnischen Verfahren werden durch eine Zuweisungsvereinbarung zwischen FBA und Autobahn GmbH oder durch eine gegebenenfalls vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur nach § 3 Abs. 6 FernstrÜG zu erlassende Rechtsverordnung geregelt.

2. Beihilfe

Für die zum FBA versetzten und zur Autobahn GmbH zugewiesenen Beamten gilt das Beihilferecht des Bundes, da die Beamten durch die Versetzung Bundesbeamte werden. Das Beihilferecht des Bundes und der Länder beruht auf den gleichen Grundstrukturen und ist auch in der Erstattung von Aufwendungen im Wesentlichen vergleichbar. Allerdings gibt es auch Unterschiede. Für besonders gelagerte Härtefälle steht die Möglichkeit einer Bemessungssatzerhöhung nach § 47 Abs. 8 Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) zur Verfügung. Diese Bemessungssatzerhöhung findet Anwendung auf Gruppen, die von den Ländern zum Bund wechseln und bei denen sich strukturelle Abweichungen zwischen dem Bemessungssatz des Landes und des Bundes ergeben. Durch die Bemessungssatzerhöhung können im Ausnahmefall wirtschaftliche Nachteile, die sich aus den unterschiedlichen Regelungen über den Bemessungssatz ergeben, ausgeglichen werden.

Gemäß § 4 Absatz 1 BBhV sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner von beihilfeberechtigten Personen berücksichtigungsfähig, wenn der Gesamtbetrag ihrer Einkünfte oder vergleichbarer ausländischer Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Beantragung der Beihilfe 17.000 Euro nicht übersteigt.

Für Bundesbeamte, die sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert haben, besteht nicht die Möglichkeit, dass der Bund den Arbeitgeberanteil übernimmt.

Die Beihilfeberechtigung von beurlaubten Beamten erlischt für die Dauer der Beurlaubung bzw. bleibt nur kurze Zeit aufrechterhalten (§ 80 Abs. 1 BBG, § 2 Abs. 2 BBhV). Der beurlaubte Beamte hat selbst eine Krankenversicherung abzuschließen.

3. Besoldung

Die Besoldung der zum FBA versetzten und zur Autobahn GmbH zugewiesenen Beamten richtet sich nach dem Bundesbesoldungsgesetz und den hierzu erlassenen ergänzenden Bestimmungen. Verringert sich auf Grund einer Versetzung die Summe aus dem Grundgehalt, den grundgehaltsergänzenden Zulagen (hierzu gehören z.B. Amtszulagen, allgemeine Stellenzulagen, Strukturzulagen) und der auf diese Beträge entfallenden Sonderzahlungen, wird eine Ausgleichszulage nach § 19b BBesG gewährt. Die wechselnden Beamten erhalten als Bundesbeamte, bezogen auf die in dieser Vorschrift im Einzelnen bezeichneten Dienstbezüge, somit der Höhe nach mindestens dieselbe Besoldung wie im jeweiligen Land. Diese Zulage wird gemäß § 19b Abs. 2 S. 2 BBesG bei jeder Erhöhung des Grundgehaltes um ein Drittel des Erhöhungsbetrages abgeschmolzen und ist gemäß § 19b Abs. 3 S. 3 BBesG ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht.

Die Zuordnung zu einer der Stufen des Grundgehaltes erfolgt nach Maßgabe der §§ 27, 28 BBesG. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die der angestrebten Verwendung im öffentlichen Dienst gleichwertig ist, sind zwingend anzuerkennen – unabhängig davon, ob diese Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes geleistet wurde. Ausgeschlossen ist eine Anerkennung, wenn diese Zeiten Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung als Beamter sind. Eine Ausnahme gilt jedoch bei Verbeamtungen im höheren Dienst. Hier ist pauschal eine Erfahrungszeit von zwei Jahren anzuerkennen, wenn für die Einstellung ein mit einem Master abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein vergleichbarer Abschluss vorausgesetzt wird. Nicht gleichwertige Zeiten – insbesondere die in einer niedrigeren Laufbahngruppe im öffentlichen Dienst erbrachten Dienstzeiten – sowie nicht gleichwertige Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes können aber als förderliche Zeiten im Sinne von § 28 Absatz 2 Satz 1 (für Beamte) oder § 28 Absatz 3 Satz 2 (für ehemalige Soldaten) anerkannt werden. Aufgrund des § 1 Absatz 4 Satz 1 FernstrÜG werden daher alle förderlichen Zeiten anerkannt. Das Gleiche gilt für sonstige berücksichtigungsfähige Zeiten. Im Einzelfall kann es aufgrund der unterschiedlichen Stufenstrukturen und Anerkennungsregelungen zu einer von der bisherigen

Zuordnung nach Landesrecht abweichenden Stufe kommen. Eine damit gegebenenfalls verbundene Verringerung des Grundgehalts wird im Rahmen des § 19b BBesG ausgeglichen.

Für Stellenzulagen gilt ergänzend § 13 BBesG. Es erfolgt ein Ausgleich für den Wegfall so genannter Stellenzulagen nach § 13 Abs. 1 BBesG, wenn diese zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden haben. Aufgrund der gegenüber den meisten Ländern höheren Grundgehälter im Bund wird sich die Besoldung in den meisten Fällen erhöhen.

4. Beurlaubungen

Bereits genehmigte Beurlaubungen (beispielsweise wegen Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen) sollen in Anwendung von § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG im Rahmen des dann geltenden Bundesrechts fortgeführt werden. Neue Entscheidungen über die Genehmigung von Beurlaubungen nach der Versetzung sind allgemein nach den bundesrechtlichen Vorschriften zu beurteilen.

5. Arbeitszeiten

a) Arbeitszeiten beim FBA

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Beamten des Bundes beträgt gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung (AZV) 41 Stunden. Beamte, die für ein Kind unter 12 Jahren Kindergeld erhalten oder zu deren Haushalt ein Angehöriger mit Pflegebedarf gehört (vgl. § 3 Abs. 1 S. 3 AZV) sowie schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 50 können Anträge auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden stellen (vgl. § 3 Abs. 1 S. 2 AZV). Die Arbeitszeit für Bundesbeamte ist insoweit verbindlich geregelt und enthält keinen Ermessensspielraum, der es zulassen würde, diese auf ein niedrigeres Niveau nach dem jeweiligen Landesrecht abzusenken.

b) Arbeitszeiten bei der Autobahn GmbH

Für die vom FBA zur Autobahn GmbH zugewiesenen Beamten gilt gemäß der zwischen dem FBA und der Autobahn GmbH geschlossenen Zuweisungsvereinbarung die für die Autobahn GmbH tariflich vereinbarte Arbeitszeit. Diese beträgt für Beamte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, sowie für Beamte in Autobahn-, Straßen- und Fernmeldemeistereien sowie Kfz-Werkstätten 38,5 Stunden pro Woche, für alle übrigen Beamten 39 Stunden pro Woche.

c) Fortführung von Arbeitszeitmodellen

Teilzeitmodelle, wie die Altersteilzeit im Blockmodell oder Teilzeit, werden auf Wunsch der Betroffenen fortgeführt, soweit sie bereits vor der Versetzung vom Landesdienstherrn genehmigt worden sind. Sofern bei unveränderter Fortführung einer Teilzeit das Gehalt aufgrund der veränderten Arbeitszeit sinkt, kann der Betroffene die Anhebung der Arbeitszeit in dem Umfang beantragen, dass es nicht zu einer Gehaltseinbuße kommt. Nach der Versetzung kommen für die Beamten die bundesrechtlichen Regelungen gemäß §§ 91 ff. BBG zur Anwendung.

d) Arbeitszeitguthaben

Der im Land erworbene arbeitszeitrechtliche Besitzstand, z.B. in Form von Überstunden, Gleitzeitguthaben oder Lebensarbeitszeitkonten, geht nicht verloren, sondern wird zum Zeitpunkt der Versetzung übernommen und im Rahmen bestehender bundesrechtlicher Regelungen, soweit solche vorhanden sind, fortgeführt. Das jeweilige „Guthaben“ kann dann im Rahmen einer individuellen Vereinbarung mit dem FBA oder der Autobahn GmbH abgerufen werden.

6. Laufbahn

Es gilt das Laufbahnrecht des Bundes für die zum Bund versetzten Beamten. Insoweit sind die bundesrechtlichen Regelungen des Laufbahnrechts gemäß §§ 16 ff. BBG und die Regelungen der Bundeslaufbahnverordnung zu beachten. Gemäß § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG sind die von den Beamten im Land erworbenen Befähigungen, Abschlüsse und Erfahrungszeiten, soweit das Bundesrecht dies zulässt, zu übernehmen. Das BMVI übernimmt gemäß § 1 Abs. 4 S. 2 FernstrÜG in diesem Rahmen die Vorschläge der obersten Straßenbaubehörden der Länder. Das FBA übernimmt gemäß § 1 Abs. 4 Satz 2 FernstrÜG bei der Zuordnung wechselbereiter Landesbeamter die Vorschläge der obersten Straßenbaubehörden der Länder auch hinsichtlich der Befähigung und dienstlichen Erfahrung der Beamten.

Bei einem Wechsel von Landesbeamten in den Bundesdienst sind gemäß § 44 Abs. 1 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) die §§ 6 bis 9 und die §§ 18 bis 27 BLV anzuwenden. Dies bedeutet unter anderem, dass eine formale Anerkennung der Abschlüsse nach § 7 Nr. 2 a BLV erfolgen muss. Die bei den Ländern erworbene Vorbildung und die Erfahrung der Landesbeamten werden unter Ausschöpfung aller Ermessensspielräume anerkannt, soweit dies mit geltendem Bundesrecht vereinbar ist. Sodann wird die Befähigung für diejenige Laufbahn im Bundesdienst festgestellt, für die die Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen befähigen. Dabei sind auch die in § 23 BLV vorgesehenen Sonderregelungen zu besonderen Qualifikationen und Zeiten anzuwenden. Auch wenn die Laufbahnverordnungen der Länder teilweise von der des Bundes abweichen, können die Laufbahnen der Länder in der Regel auch unter die Laufbahnen des Bundes subsumiert werden.

Die Probezeit gilt als geleistet, soweit sich der Beamte beim Land in einer gleichwertigen Laufbahn bewährt hat.

Für Beamte, die die für eine ihrer Laufbahngruppe beim Land entsprechenden Laufbahn beim Bund erforderliche Vorbildung nicht besitzen, wird das BMVI einen Antrag gemäß § 22 BLV an den Bundespersonalausschuss zur Übernahme als andere Bewerberinnen und Bewerber stellen.

Beurteilungen und Entscheidungen über Beförderungen erfolgen allein durch das FBA. Die Autobahn GmbH leistet in diesem Rahmen lediglich Zulieferungen, deren Würdigung allein dem FBA obliegt.

7. Nebentätigkeitsgenehmigungen

Nach Landesrecht zulässige Nebentätigkeiten werden soweit möglich bei einer Versetzung der Beamten zum Bund nach § 1 Abs. 4 S. 1 FernstrÜG im Rahmen der §§ 99 ff. BBG fortgeführt. Lediglich anzeigepflichtige Nebentätigkeiten müssen dem neuen Dienstherrn mitgeteilt werden.

8. Ruhestand und Versorgung

Für den Eintritt in den Ruhestand und die Versorgungsbezüge gelten für die Beamten die gesetzlichen Regelungen jeweils zum

Zeitpunkt ihrer Versetzung in den Ruhestand. Da diese Regelungen erheblichen Wandlungen unterliegen, kann es insoweit keinen Besitzstand im Sinne des § 1 Abs. 4 Satz 1 FernStrÜG geben.

a) Ruhestandsaltersgrenzen

Mit der Versetzung zum Bund gelten die Altersgrenzen des Bundes. Die Regelaltersgrenze für Bundesbeamte beläuft sich gemäß § 51 Abs. 1 BBG ab dem Geburtsjahr 1964 auf 67 Jahre. Bei älteren Jahrgängen verringert sich die Altersgrenze nach Maßgabe der Tabelle in § 51 Abs. 2 BBG.

b) Versorgungsbezüge

Nach der Versetzung der Beamten zum FBA begründen sich die Versorgungsansprüche nach den Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes. Die vor der Versetzung zum Bund erbrachten Dienstzeiten und sonstige nach dem BeamtVG des Bundes relevanten Zeiten des Beamten werden nach Maßgabe des BeamtVG des Bundes als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt. Die Entscheidung trifft die zuständige personalbearbeitende Dienststelle bei Eintritt in den Ruhestand. Der Beamte hat ein Antragsrecht auf Feststellung dieser Zeiten nach § 49 Abs. 2 BeamtVG.

c) Versorgungslastenteilung zwischen Bund und Land

Gemäß § 9 S. 1 FernStrÜG richtet sich die Verteilung der Versorgungslasten zwischen Bund und Ländern in Bezug auf die Beamten nach den Bestimmungen des am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrags (VLT-StV) vom 16. Dezember 2009 und 26. Januar 2010. Gemäß § 3 Abs. 1 VLT-StV findet eine Versorgungslastenteilung bei einem Dienstherrnwechsel statt, wenn der abgebende Dienstherr dem Dienstherrnwechsel zugestimmt hat und zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt keine zeitliche Unterbrechung liegt. Gemäß Abs. 2 S. 1 muss die Zustimmung vor dem Wirksamwerden des Dienstherrnwechsels schriftlich erklärt werden. Diese Zustimmungen gelten gemäß § 9 S. 2 FernStrÜG insoweit als erteilt.

d) Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeit bei Beurlaubung

Nach § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) können Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge ausnahmsweise als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden, wenn ein dienstliches Interesse festgestellt wird. Die nach § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 Buchst. a) BeamtVG erforderliche Anerkennung des dienstlichen Interesses ist durch die Regelung des § 3 Abs. 8 FernStrÜG als erfüllt anzusehen. Sofern der betroffene Beamte den nach § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 Buchst. b) erforderlichen Versorgungszuschlag zahlt und aus der ausgeübten Tätigkeit keine Alterssicherungsleistung erwirbt, kann die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden.

C. Sonstige relevante Aspekte

1. Rückkehr zum Bund versetzter Beamter zu den Ländern

Die Rückkehr zum Bund versetzter Beamter zu den Ländern ist im Rahmen des allgemeinen Dienstrechts durch Versetzung (§ 28 BBG) möglich. Eine Versetzung bedarf der Zustimmung des zu versetzenden Beamten sowie des aufnehmenden und des abgebenden Dienstherrn. Einige Länder haben ihren Beamten ein zeitlich begrenztes Rückkehrrecht eingeräumt. Sollte es zu Rückversetzungswünschen durch Beamte kommen und das Land hat hierzu seine Zustimmung erteilt, wird auch der Bund der Versetzung zustimmen. Der Zeitpunkt der Versetzung sollte aus dienstlichem Interesse einvernehmlich gefunden werden.

2. Dienstort

Nach § 1 Abs. 4 FernStrÜG erfolgt der Einsatz der Beamten in der Autobahn GmbH des Bundes oder im FBA grundsätzlich am bisherigen Arbeitsort und Arbeitsplatz entsprechend der Verwendungsvorschläge der Länder. Sofern aus besonderen Gründen eine fortgesetzte Beschäftigung am bisherigen Dienstort nicht möglich ist, kann der betroffene Beamte auch einem anderen Dienstort zugeordnet werden. Bei der Entscheidung über den neuen Dienstort wird das FBA in einem gestuften Verfahren vorgehen:

Zunächst werden alternative Dienstorte im Bereich des Landes gesucht, in denen der Beamte bisher tätig war. Unter diesen alternativen Dienstorten ist dann unter Berücksichtigung der Interessen des Beamten und der Interessen des FBA primär ein Dienstort auszuwählen, der möglichst in räumlicher Nähe zum bisherigen Dienstort des Beamten liegt.

Sollte das unter (1) dargestellte Vorgehen nicht zu einer angemessenen Lösung führen, kann auch ein Dienstort außerhalb des entsprechenden Landes zur künftigen Dienstleistung angewiesen werden. Auch in diesem Fall ist primär ein Dienstort auszuwählen, der möglichst in räumlicher Nähe zum bisherigen Dienstort des Beamten liegt. Erleichterungen durch Telearbeits- oder Teilzeitmodelle sollen ermöglicht werden, sofern die Aufgaben hierfür geeignet sind.

a) Einsatz in der Autobahn GmbH

Im Standortkonzept für die Autobahn GmbH sowie bei der organisatorischen Muster-Zielstruktur wurde die Vorgabe berücksichtigt, dass ausgeprägte Organisationsstrukturen für Autobahnen an ihren Standorten erhalten bleiben sollen. Ziel ist, dass die gesetzliche Zusage eingelöst wird, und dass alle Beamten ganz überwiegend an ihrem bisherigen Arbeitsplatz und Arbeitsort bleiben können.

Es wird keine größeren Abweichungen als 30 km vom bisherigen Arbeitsort geben. Sofern in extremen Ausnahmefällen der neue Arbeitsort mehr als 30 km entfernt sein sollte, sind im Einvernehmen mit den betroffenen Beamten und der Personalvertretung sozialverträgliche Lösungen zu erarbeiten, um die gesetzlich vorgegebene Standortgarantie zu gewährleisten. Bundesweite Umsetzungen sind nicht beabsichtigt, da die beiden neuen Bundesorganisationen die Kompetenz vor Ort benötigen.

b) Einsatz im FBA

Mit Blick auf die von der neuen Bundesoberbehörde wahrzunehmenden Aufgaben wie auch aus wirtschaftlichen und orga-

nisatorischen Aspekten können Beamte, deren Verwendung beim FBA erfolgt, nur an den bereits benannten FBA-Standorten in Bonn, Hannover, Gießen und Leipzig tätig werden. Erleichterungen durch Telearbeits- oder Teilzeitmodelle sollen ermöglicht werden, sofern die Aufgaben hierfür geeignet sind.

Für den Ausgleich der mit einem Dienstortwechsel verbundenen Nachteile finden die Regelungen des Bundesbeamtenrechts (insb. Bundesreisekostengesetz, Bundesumzugskostengesetz, Trennungsgeldverordnung) Anwendung.

3. Dienstwohnung
Ein Beamter, der bisher eine Dienstwohnung genutzt hat, kann diese dann weaternutzen, wenn der entsprechende Wohnungsbestand auf den Bund oder die Autobahn GmbH übergeht.
4. Stellenobergrenzen
Die bei der Autobahn GmbH eingesetzten Beamten, die vom FBA dorthin zugewiesen sind, bleiben Beamte des FBA. Das Bundesministerium der Finanzen hat sich einverstanden erklärt, dass die Obergrenzen des § 17a Absatz 1 BHO nicht für die zum FBA versetzten Beamten gelten, die spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 2021 der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ zur Dienstleistung zugewiesen wurden.
5. Weisungsbefugnis der Autobahn GmbH gegenüber den Beamten
Die Autobahn GmbH ist gemäß § 3 Abs. 6 S. 1 FernstrÜG zur Ausübung des Weisungsrechts gegenüber den dieser Gesellschaft zugewiesenen Beamten befugt, soweit es die Dienstaussübung für den Betrieb dieser Gesellschaft erfordert. Welche Entscheidungen und Maßnahmen von diesem Weisungsrecht der Autobahn GmbH umfasst sind, regelt die Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung, die zwischen dem FBA und der Autobahn GmbH, in Abstimmung mit dem BMVI, gemäß § 3 Abs. 6 S. 2 FernstrÜG erarbeitet wurde. Der Autobahn GmbH wird die Ausübung des Weisungsrechts übertragen, soweit die Dienstaussübung der zugewiesenen Bundesbeamten dies erfordert. Dies gewährleistet, dass im tagtäglichen Betrieb die Autobahn GmbH unmittelbar handlungsfähig ist und die mit der dortigen Dienstaussübung im Zusammenhang stehenden Maßnahmen direkt von der Gesellschaft angewiesen und durchgeführt werden können.
6. Besonderheiten der Beurlaubung zur Autobahn GmbH des Bundes
Anstelle einer Zuweisung ist auch eine Beurlaubung der Beamten möglich, um ein Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH einzugehen. Die Beurlaubung dient nach § 3 Abs. 8 FernstrÜG dienstlichen Interessen und kann eine Alternative zur Zuweisung an die Autobahn GmbH sein.
Bei einer Beurlaubung handelt es sich um eine vorübergehende Befreiung von der Verpflichtung, als Beamter Dienst zu leisten. Für die Dauer der Beurlaubung entfällt die Pflicht zur Dienstleistung nebst den darauf bezogenen Einzelpflichten gegenüber dem Dienstherrn, so dass daraus keine Besoldung erfolgt, sondern es wird ein Arbeitsvertrag mit der Autobahn GmbH eingegangen. Für beurlaubte Beamte gelten im Rahmen des privatrechtlichen Arbeitsvertrags die tarifrechtlichen Bestimmungen und Einsatzmöglichkeiten bei der Autobahn GmbH (u.a. Entgelt, Leistungsentgelt, Arbeitszeit, Urlaub). Nach Beendigung der Beurlaubung lebt das bisherige (Bundes-)Beamtenverhältnis mit allen Rechten und Pflichten wieder auf. Für die Beurlaubung gelten folgende Besonderheiten:
 - a) Vergütung
Die Vergütung erfolgt entsprechend der tariflichen oder vertraglichen Situation bei der Autobahn GmbH. Beurlaubte Beamte können in höherwertigen Tätigkeiten eingesetzt und entsprechend entlohnt werden. Außertarifliche und übertarifliche Vergütung orientieren sich am Tarifvertrag. Entsprechende Regelungen werden von der Autobahn GmbH erarbeitet; dies geschieht in Abstimmung mit Verdi und dbb tarifunion.
 - b) Beförderungen/fiktive Beurteilungen
Da die Beamten während der Beurlaubung nicht beurteilt werden, können Beförderungen nur auf Grundlage von fiktiven Beurteilungen erfolgen. In diesen Fällen ist die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamten fiktiv fortzuschreiben. Der beurlaubte Beamte darf im Vergleich zu einem aktiven Beamten weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Bei der Bildung der Vergleichsgruppe hat das FBA einen großen Gestaltungsspielraum (vgl. BVerwG, Urteil vom 10. April 1997 – 2 C 38.95 –, ZBR 1998, 46). Es ist z. B. möglich, dass als Vergleichskriterium lediglich dieselbe Besoldungsgruppe herangezogen wird. Eine genauere Fortschreibung erhält man allerdings, wenn man die Besoldungsgruppe, die letzte Beurteilungsnote sowie den Geburts- oder Einstellungsjahrgang kumulativ als Vergleichskriterien heranzieht.
 - c) Ruhegehaltfähige Dienstzeit
Die Zeit der Beurlaubung ist als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen, da es sich um eine Beurlaubung im dienstlichen Interesse gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 Be-amtVG, § 3 Abs. 8 FernstrÜG handelt. Die Zahlung der entsprechenden Versorgungszuschläge für alle Beamten erfolgt durch die Autobahn GmbH. Die Versorgung richtet sich nach der ruhegehaltfähigen Besoldungsgruppe. Siehe auch B Nr. 8 Buchstabe d.
 - d) Beihilfe
Die Beihilferechtigung dagegen erlischt nach geltender Rechtslage für die Dauer der Beurlaubung bzw. bleibt nur kurze Zeit aufrechterhalten (§ 80 Abs. 1 BBG, § 2 Abs. 2 Bundesbeihilfeverordnung). Der beurlaubte Beamte hat selbst eine Krankenversicherung abzuschließen. Mit dem Ende der Beurlaubung leben die Ansprüche auf Beihilfe wieder auf.
7. Umsetzungsprozess
 - a) Der Bund als Dienstherr
Der Bund ist der Dienstherr der zum Bund versetzten Beamten. Das FBA nimmt als Oberbehörde im Geschäftsbereich des BMVI die Dienstherrnenbefugnisse des Bund für die unmittelbar beim FBA beschäftigten Beamten und für die vom FBA der Autobahn GmbH zugewiesenen/beurlaubten Beamten wahr. Dies betrifft insbesondere die
 - Förderung der Personalentwicklungsmöglichkeiten von Beamten im Zusammenspiel mit der Autobahn GmbH.

- Dienstlichen Beurteilungen
- Beförderungen der Beamten, die der Autobahn GmbH zugewiesen sind.

Haushaltsanmeldungen mit konkreten Planstellenbedarfen (Anzahl und Wertigkeiten) können durch das FBA jedoch erst erfolgen, wenn nach den ergänzenden Mitteilungen der Länder die konkreten Angaben zu den versetzungsbereiten Beamten ausgewertet vorliegen. Über die künftige Stellenausstattung wird im Rahmen der jährlichen Haushaltsaufstellung verhandelt. Es entscheidet am Ende jedoch der Haushaltsgesetzgeber, der Deutsche Bundestag.

Erst die Meldungen der Länder im Rahmen der ergänzenden Mitteilung zum 1. Januar 2019 (in Abstimmung mit dem BMVI bis zur Sommerpause 2019) und deren vollständige Auswertung ermöglichen eine Quantifizierung der zum FBA zu versetzenden und der Autobahn GmbH zuzuweisenden Beamten sowie eine Identifizierung der in die einzelnen Laufbahnen und Funktionen wechselnden Beamten. Im Rahmen der Erhebung werden neben der Art des Dienstverhältnisses, der Dienst- und Amtsbezeichnung und der Laufbahn auch die Wechselbereitschaft und die Zustimmung zur Art des Personalübergangs erhoben. Auf Basis dieser Daten ist eine detaillierte Analyse der zum FBA und zur Autobahn GmbH wechselnden Beamten sowie daraus die Ableitung und Beantwortung offener Themen möglich, um alle Beamten bestmöglich in das FBA und in die Autobahn GmbH zu integrieren.

Beförderungen erfolgen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, insbesondere nach dem Leistungsgrundsatz. Neben der Bewährung auf einem nach beamtenrechtlichen Maßstäben entsprechend bewerteten Arbeitsplatz und einer freien und besetzbaren Planstelle ist eine weitere Voraussetzung für eine Beförderung daher eine entsprechend gute Beurteilung. Die dienstliche Beurteilung erfolgt durch das FBA. Das FBA fordert hierzu von der Autobahn GmbH Zulieferungen an.

Für das FBA gilt die Beurteilungsrichtlinie des BMVI.

b) Verfahren zur Überleitung der Beamten von den Ländern zum FBA

Das FBA wird die zentrale koordinierende Rolle für die von den Ländern zu versetzenden Beamten im kooperativen Umsetzungsprozess wahrnehmen.

Eine verantwortliche Entscheidung über die Zustimmung zur Überleitung ist den Beamten erst auf Basis einer möglichst vollständigen Kenntnis der Folgen eines solchen Schrittes möglich. Die Beamten werden durch die Informationen des Bundes und der Länder in die Lage versetzt, sich ein vollständiges Bild von den Folgen der Überleitung zu machen und auf dieser Grundlage dann die Entscheidung zum Übergang zu treffen.

Zunächst erfolgt durch die Länder eine schriftliche Unterrichtung über die künftigen Pläne des Einsatzes beim FBA oder bei der Autobahn GmbH. Diese Unterrichtung gliedert sich in mehrere Schritte (Zuleitung des Unterrichtungsschreibens, Personaleinzelgespräch und ggf. nachfolgende Beantwortung weiterer Fragen). An die Unterrichtung schließt sich die nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen durchzuführende Anhörung nach den jeweiligen landesgesetzlichen Regelungen des Verwaltungsverfahrens an. Denn sowohl bei der Versetzung der Beamten zum FBA, als auch der Zuweisung oder Beurlaubung zur Autobahn GmbH handelt es sich um Verwaltungsakte.

Prozessual sind folgende Schritte vorgesehen:

- (1) Personalisierte Information zu der vorgesehenen Form der Überleitung (Unterrichtungsschreiben) an jeden einzelnen Beamten; Die Beamten werden zunächst im Wege von Unterrichtungsschreiben darüber in Kenntnis gesetzt, welche weitere Verwendung für sie konkret vorgesehen ist. Dies gilt für alle Formen der weiteren Verwendung, z. B. die Versetzung vom Land zum Bund mit folgender Zuweisung an die Autobahn GmbH oder alternativ die Beurlaubung zwecks Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses bei der Autobahn GmbH. Die Länder übernehmen die Unterrichtung und Anhörung für die Versetzung und ggf. auch im Auftrag des Bundes für die anschließende Zuweisung zur Autobahn GmbH. Letzteres ist zwar förmlich ein eigenständiges Anhörungsverfahren, muss aber wegen des Sachzusammenhangs zeitgleich erfolgen. Unterrichtung und Anhörungen sollten durch die personalverwaltenden Stellen in Zusammenarbeit mit den Führungskräften vor Ort (insbesondere Niederlassungs- oder Standortleitern) erfolgen. Die Unterrichtung hat unverzüglich nach Fertigstellung der individualisierten Unterrichtungsschreiben zu beginnen. Die Unterrichtungsschreiben können erst erstellt werden, wenn die ergänzenden Mitteilungen (Verwendungsvorschläge) vorliegen.
- (2) Durchführung von Personaleinzelgesprächen mit den betreffenden wechselbereiten Beamten, wobei individuelle Hindernisse für die Überleitung identifiziert und ggf. ausgeräumt werden;
- (3) soweit erforderlich schriftliche Beantwortung von solchen Fragen, die erkennbar für die Überleitungsentscheidung der Beamten in den Personaleinzelgesprächen als erheblich hervorgetreten sind, aber nicht abschließend beantwortet werden konnten; und
- (4) ausgehend vom Inhalt der Unterrichtungsschreiben und aufbauend auf den unter [2] und [3] gewonnenen Erkenntnissen, erfolgt die formelle Anhörung nach den einschlägigen landesgesetzlichen Regelungen, verbunden mit der Einholung der Zustimmung der Beamten.
- (5) Gegen die (Abordnungs-, Versetzungs-) Verfügung ist innerhalb eines Monats Widerspruch möglich, sofern eine Rechtsbehelfsbelehrung erfolgt ist. Anderenfalls beträgt die Widerspruchsfrist ein Jahr. Der Widerspruch gegen eine Abordnung oder Versetzung hat jedoch keine aufschiebende Wirkung.

Das Verfahren wird nach Unterrichtung und Durchführung des Anhörungsverfahrens nach den Vorgaben des jeweiligen Landesrechts durch Erlass der entsprechenden Verfügung (Versetzungsverfügung, Abordnungsverfügung) und Ablauf der Widerspruchsfrist bzw. Abschluss des Widerspruchsverfahrens zum Abschluss gebracht. Die Zuweisung oder Beurlaubung erfolgt durch das FBA. In zeitlicher Hinsicht wird berücksichtigt, dass das verwaltungsverfahrenrechtliche Anhörungsverfahren vor Erlass des Verwaltungsakts (Versetzungsverfügung, Abordnungsverfügung) abgeschlossen sein muss. Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass den Beamten im Rahmen der Anhörung eine ausreichende Frist einzuräumen ist, deren Länge sich nach der Komplexität des zugrundeliegenden Sachverhalts, hier also der Überleitung, richtet. Hierfür wird im Standardfall eine Frist von zwei Wochen ausreichend sein, da den Beamten durch die vorgelagerte Unterrichtung und die durchgeführten Personaleinzelgespräche (und ggf.

schriftlicher Beantwortung weitergehender Fragen) bereits ausreichende Möglichkeiten zur näheren Beschäftigung mit der Thematik und den damit einhergehenden Auswirkungen gegeben worden ist.

Für die Übernahme der Landesbeamten durch Versetzung zum Bund (FBA) ist die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten und des Hauptpersonalrats des BMVI in seiner Funktion als örtlicher Personalrat des FBA erforderlich. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung im BMVI sind zu beachten. Um einen schnellen und reibungslosen Prozess der Übernahme zu gewährleisten, wird das FBA Paket- und Listenlösungen mit den Interessenvertretungen abstimmen, die ein erleichtertes Zustimmungsverfahren ermöglichen. Gleichzeitig sind auch die Interessenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretungen der abgebenden Länderverwaltungen entsprechend zu beteiligen. Gleiches gilt für die Interessenvertretung der Mitarbeiter der Autobahn GmbH.

c) Weitere zuständige Stellen nach Überleitung der Länderbeamten zum FBA

Das Bundesverwaltungsamt (im Geschäftsbereich des BMI) ist zuständig für:

die Auszahlung der Besoldung der Beamten des Bundes.

Die Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen (BAV) ist zuständig für:

die Bearbeitung von Beihilfeanträgen, Pensionsfestsetzung und -regelung und Dienstpostenbewertungen für Beamte.

Die Reisestelle beim Bundesamt für Güterverkehr (BAG) ist zuständig für:

Reiseanträge und die Reisekostenabrechnung und Bearbeitung von Trennungsgeld, Bearbeitung von Umzugskostenvergütung.

8. Personalentwicklung

Den in den Bundesdienst (FBA) übergehenden Beamten werden sämtliche Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der geltenden bundesrechtlichen Laufbahnen offen stehen. BMVI und FBA werden Sorge dafür tragen, dass eine interessen- und zukunftsgerichtete Fortentwicklung gesichert wird.

Im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes sind die Dienstposten in der Autobahn GmbH zu beschreiben und zu bewerten. Dabei wird auf Einheitlichkeit der Bewertung abgestellt werden. Die Besoldung der Beamten richtet sich nach den einschlägigen Rechtsvorschriften und ist damit von dem jeweils verliehenen Amt und gegebenenfalls ergänzend von der konkret ausgeübten Funktion abhängig.

Für die Personalentwicklung der Beschäftigten im FBA selber sind durch das FBA und für den zur Autobahn Gesellschaft zugewiesenen/beurlaubten Beamten durch das FBA in Abstimmung mit der Autobahn GmbH (Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung) Regelungen schriftlich und nachvollziehbar festzulegen, die eine einheitliche und transparente Personalentwicklung für alle Beamten sicherstellen. Hierzu gehören u. a.:

Begrüßungskultur zur Information neuer Beschäftigter, Regelungen zur Personalauswahl und Personalgewinnung, die mind. jährliche Durchführung von Kooperationsgesprächen, Stärkung der Verwendungsbreite durch entsprechende Angebote dienstliche Beurteilungen, Nutzung aller Möglichkeiten im Rahmen der Bundeslaufbahnverordnung (BLV), Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Beförderungs- und Aufstiegschancen, Arbeitszeitmodelle und ortsflexibles Arbeiten.

Personalentwicklung gehört zu der Organisationskultur eines Unternehmens. Die Autobahn GmbH des Bundes wird insoweit – auch im eigenen Interesse – darauf achten, für eine Entwicklung ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen, das Leistungs- und Lernpotential ihrer Beschäftigten zu erkennen und in Abstimmung mit der quantitativen und qualitativen Aufgabenentwicklung zu fördern. Dies erfordert ein konzeptionelles und strategisches Personalentwicklungskonzept, das in Absprache mit den Interessenvertretungen entwickelt und ausgestaltet werden wird.

Ziel und Herausforderung des FBA wird es sein, eine systematische lebensphasen- und am demografischen Wandel orientierte Personalpolitik zu entwickeln, um leistungsfähige Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und für die verschiedenen Aufgabenstellungen zu befähigen.

Bei einer Zuweisung (§ 29 Abs. 3 BBG) bleibt die Rechtsstellung des Beamten unberührt.

Da eine Zuweisung insbesondere die Zuständigkeit des FBA als Ernennungsbehörde (für Ernennungen, Entlassungen, Ruhestandsversetzungen und Versetzungen zu anderen Behörden) unberührt lässt, liegt auch die Zuständigkeit für eine etwaige Beförderung der Beamten während des Zuweisungszeitraums beim FBA.

Personalentwicklungen werden auch für Beamte, die der Autobahn Gesellschaft zugewiesen werden, durch Abschluss einer „Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung“ zwischen FBA und Autobahn GmbH ermöglicht.

9. Einheitliche Bewertung von Beamten dienstposten

Bisher wurden die Dienstposten von 16 Bundesländern in jeweils eigener Zuständigkeit beschrieben und bewertet. Da sich die rechtlichen Grundlagen (z. B. Landesbeamtengesetze, Landeslaufbahnverordnungen) der Länder zum Teil erheblich voneinander unterscheiden, ist es nunmehr erforderlich, die Aufgaben und Tätigkeiten auf den Dienstposten einheitlich zu beschreiben und nach einem einheitlichen Standard (KGSt-Modell für Beamte) zu bewerten.

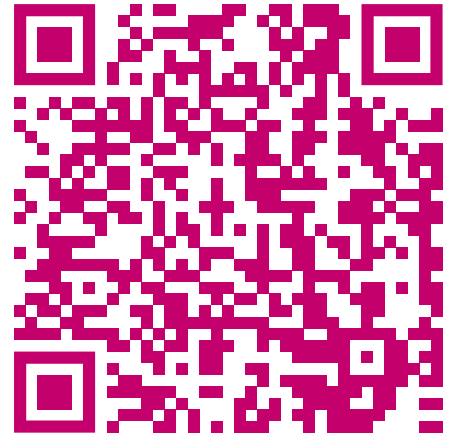
Ab dem 1. Januar 2021 gelten die für den Bund und damit auch für das FBA maßgeblichen Regelungen, insbesondere des Bundesbeamtengesetzes, des Bundesbesoldungsgesetzes und der Bundeslaufbahnverordnung. Ziel ist es, dass dieselben Aufgaben auch einheitlichen Bewertungsmaßstäben unterliegen und die gleichen Aufgaben zukünftig auch gleich bewertet werden.

Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn Aufgaben durch die Bundesländer unterschiedlich bewertet wurden. Hier wird künftig ein einheitlicher Bewertungsmaßstab in Form der KGSt-Bewertung bei der BAV, angewendet. Für die zum FBA und zur Autobahn Gesellschaft wechselnden Beamten werden daher einheitliche Funktionsbewertungen erstellt.

Sollte eine Bewertung beim Land höher ausgefallen sein, als die neue Bewertung durch die BAV, behält der Beamte die Besoldungsgruppe und die damit verbundene Bezahlung in der Besoldungsgruppe und erhält ggf. zusätzlich eine Ausgleichszulage. Gemäß § 19b Abs. 2 Satz 2 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) verringert sich die Ausgleichszulage bei der Erhöhung des Grundgehaltes um ein Drittel des Erhöhungsbetrages.

Sollte eine Bewertung beim Land niedriger ausgefallen sein, als das neue Bewertungsergebnis der BAV ergibt, erhält der Beamte die höhere Funktionsbewertung und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen auch die Beförderung in die höhere Besoldungsgruppe.

Es entsteht den Beamten in keinem Fall ein finanzieller Nachteil durch die neuen einheitlichen Bewertungen durch die BAV. Erworbene Anwartschaften bleiben ebenfalls erhalten, wenn sie vor dem Wechsel zum FBA erworben wurden:



Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 dbb beamtenbund und tarifunion	
Bestellung weiterer Informationen	
Name*	
Vorname*	
Straße*	
PLZ/Ort*	
Dienststelle/Betrieb*	
Beruf	

Beschäftigt als*:

☐ Tarifbeschäftigte/r	☐ Azubi, Schüler/in
☐ Beamter/Beamtin	☐ Anwärter/in
☐ Rentner/in	☐ Versorgungsempfänger/in

☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

.....
Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.
dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

**Der dbb ist das Dach von 40 Gewerkschaften.
Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**



**dbb
beamtenbund
und tarifunion**

dbb beamtenbund und tarifunion

Geschäftsbereich Tarif

Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399

E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de