

## Manteltarifvertrag

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

vom 30. September 2019

gültig ab 1. Oktober 2019

## Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I	Allgemeine Vorschriften .....	3
§ 1	Geltungsbereich .....	3
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	4
§ 4	Versetzung .....	5
§ 5	Qualifizierung .....	5
Abschnitt II	Arbeitszeit .....	6
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit .....	6
§ 7	Sonderformen der Arbeit .....	7
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	8
§ 9	[derzeit nicht belegt] .....	10
§ 10	Arbeitszeitkonto.....	10
§ 11	Teilzeitbeschäftigung.....	11
Abschnitt III	Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	11
§ 12	Übertragung der Tätigkeit.....	11
§ 13	Eingruppierung .....	12
§ 14	Eingruppierung in besonderen Fällen .....	13
§ 15	Tabellenentgelt.....	14
§ 16	Stufen der Entgelttabelle .....	14
§ 17	Ergänzende Regeln zu den Stufen .....	15
§ 18	Dreizehntes Monatseinkommen .....	16
§ 19	Unternehmensbonus .....	17

§ 20	Erschwerniszuschläge, Wege- und Zehrgeld.....	18
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	19
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall .....	20
§ 23	Besondere Zahlungen .....	21
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	22
§ 25	Betriebliche Altersversorgung.....	23
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung.....		23
§ 26	Erholungsurlaub .....	23
§ 27	Zusatzurlaub .....	24
§ 28	Sonderurlaub.....	24
§ 29	Arbeitsbefreiung .....	24
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....		26
§ 30	Befristete Arbeitsverträge .....	26
§ 31	[derzeit nicht belegt] .....	27
§ 32	[derzeit nicht belegt] .....	27
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	27
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	28
§ 35	Zeugnis .....	29
§ 36	Reisezeiten, Reisekosten .....	29
§ 37	Ausschlussfrist .....	30
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften.....		30
§ 38	Anwendung weiterer Tarifverträge.....	30
§ 39	Schlussbestimmungen .....	30
§ 40	Inkrafttreten, Laufzeit.....	31
Anhang zu § 39 Satz 3 Buchstabe a – Glossar .....		33
Anlage A	Entgelttabelle MTV Autobahn gültig ab 1. Oktober 2019 (monatlich in Euro).....	37

# **Manteltarifvertrag**

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

vom 30. September 2019

gültig ab 1. Oktober 2019

Zwischen

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

einerseits und

**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,**

andererseits wird Folgendes vereinbart:

## **Abschnitt I            Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1            Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt die in einem Arbeitsverhältnis zur Autobahn GmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 16 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten,

- d) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind und
- e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

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

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

## **§ 3        Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich

Bevollmächtigt ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

## **§ 4       Versetzung**

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

### **Protokollerklärung zu Satz 1:**

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

## **§ 5       Qualifizierung**

(1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Betriebsvereinbarungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind z.B.

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II                      Arbeitszeit**

### **§ 6                      Regelmäßige Arbeitszeit**

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

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 werden bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:**

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

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

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 6:**

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

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) bzw. der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- 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,
  - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus oder innerhalb des Schichtplans ohne Ausgleich im Schichtplanturnus über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bzw. über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten hinaus,
- angeordnet worden sind.

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Überstunden  |           |
| in den Entgeltgruppen 3 bis 9b  | 30 v.H.,  |
| in den Entgeltgruppen 9c bis 16   | 15 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit  | 20 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit   | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit  |           |
| – ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H., |
| – mit Freizeitausgleich   | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember<br>jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese<br>nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit<br>anfällt | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch



der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorphundertatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

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

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

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

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

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 3 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 3 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>10</sup>Wird nach tatsächlicher Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft durch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit die darauffolgende dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit verspätet angetreten und erreicht die Summe der während der vorangegangenen Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeit und der nach der Ruhezeit geleisteten Arbeitszeit nicht das Tagessoll dieses Arbeitstages, so gilt die Fehlzeit tarifvertraglich als geleistete Arbeitszeit; ein Anspruch auf

Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht hierfür nicht. <sup>1</sup>Nach einem Einsatz während der Rufbereitschaft und anschließender dienstplanmäßiger bzw. betriebsüblicher Arbeitszeit kann die Ruhezeit (§ 5 ArbZG) auf bis zu neun Stunden verkürzt werden (§ 7 Abs. 2 ArbZG), wenn der vorangegangene Einsatz in der Rufbereitschaft nicht länger als vier Stunden gedauert hat.

**Protokollerklärung zu Absatz 3:**

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

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

## **§ 9 [derzeit nicht belegt]**

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

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

1. Abweichend von §§ 8 Abs. 1 und 9a Abs. 1 TzBfG ist für das Verlangen der Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit nicht Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.
2. <sup>1</sup>Abweichend von §§ 8 Abs. 4 und 9a Abs. 2 TzBfG soll die von den Beschäftigten verlangte Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>In diesen Fällen hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
3. §§ 8 Abs. 6 und 9a Abs. 5 TzBfG finden keine Anwendung.
4. Abweichend von § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG muss der Zeitraum für eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht mindestens ein Jahr betragen.
5. § 9a Abs. 4 erster Teilsatz TzBfG findet keine Anwendung.

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

### **§ 12 Übertragung der Tätigkeit**

- (1) Der Arbeitgeber überträgt der/dem Beschäftigten auf der Grundlage seines Direktionsrechts im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistung oder mit ihrer/seiner Zustimmung eine auszuübende Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung zu prüfen, ob die/der Beschäftigte die notwendige Eignung besitzt. <sup>2</sup>Eignung ist die Gesamtheit der Merkmale, die

die Beschäftigte/den Beschäftigten aus Sicht des Arbeitgebers befähigen, eine konkrete, vertragskonforme Tätigkeit erfolgreich auszuüben. <sup>3</sup>Dies sind insbesondere die für die zu übertragende Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen sowie die bisherigen Arbeitsergebnisse der/des Beschäftigten.

**Protokollerklärungen zu Absatz 2:**

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

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

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

## **§ 13 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis für „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (TV EGV Autobahn) sowie dem Tarifvertrag für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ (Kraftfahrer TV Autobahn). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nach § 12 auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

**Protokollerklärungen zu Absatz 2:**

1. Arbeitsvorgänge 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). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
  2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 4 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist unbeschadet des § 14 im Arbeitsvertrag anzugeben.

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

- (1) <sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 13 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 13 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine persönliche Zulage in Höhe des sich bei Höhergruppierung zu Beginn der Sechs-Monats-Frist ergebenden Unterschiedsbetrages.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

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

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

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

## **§ 15 Tabellenentgelt**

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

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

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

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

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

- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb einer Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

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

## **§ 17      Ergänzende Regeln zu den Stufen**

- (1) Will der Arbeitgeber eine höhere als die nach § 16 maßgebende Stufe (Garantiestufe) oder ein höheres als das dieser Stufe entsprechende Entgelt Zusage, gelten die folgenden Bestimmungen:
- a) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann bei Neueinstellungen Zeiten einer vorherigen, nicht schon als einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2) zu berücksichtigende berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>2</sup>Der Umfang der Anrechnung ist zu dokumentieren und wird der Berufserfahrung im Sinne von § 16 Abs. 2 gleichgesetzt.
- b) Der Arbeitgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt einerseits und zur Bindung qualifizierter Fachkräfte im bestehenden Arbeitsverhältnis andererseits abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung eine höhere Einstufung oder ein höheres Entgelt Zusage.
- 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 Zusage.
- (2) <sup>1</sup>In den Fällen von Absatz 1 Buchst. b und c hat der Arbeitgeber bei höherer Einstufung festzulegen, ob diese Stufe die Wirkung der tariflichen Garantiestufe hat. <sup>2</sup>Sagt er dies zu oder trifft er keine Entscheidung, so hat die höhere Einstufung die Wirkung einer Garantiestufe. <sup>3</sup>Im Falle von Absatz 1 Buchst. c gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage ausdrücklich gemacht hat.

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

**Protokollerklärung zu den Absätzen 1 bis 5:**

<sup>1</sup>Will der Arbeitgeber allgemeine Grundsätze für derartige Zusagen regeln, so unterliegen diese der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. <sup>2</sup>Die Sperrwirkung des § 71 Abs. 3 BetrVG tritt nicht ein; die grundsätzlichen Wertungen der Tarifvertragsparteien sind zu beachten.

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

## **§ 18 Dreizehntes Monatseinkommen**

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



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

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

**Protokollerklärung zu Abs. 4:**

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

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

## **§ 19 Unternehmensbonus**

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

**Protokollerklärung zu Absatz 3:**

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

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch ist nicht von individuellen Leistungen, sondern ausschließlich von der Erreichung der vom Arbeitgeber definierten Ziele im jeweils zurückliegenden Geschäftsjahr abhängig. <sup>2</sup>Er ist für alle Beschäftigten gleich hoch. <sup>3</sup>Hat die/der

Beschäftigte nicht während des ganzen Jahres in Vollzeit gearbeitet, wird der Anspruch nach dem Durchschnitt des zeitlichen Anteils berechnet. <sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres bestanden, erfolgt anteilige Berechnung.

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

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

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

#### **Protokollerklärung zu Absatz 6:**

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

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

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

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

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

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

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) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

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

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

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

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann

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

## **§ 23 Besondere Zahlungen**

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 500,00 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 700,00 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

<sup>1</sup>Der Ehegattin/Dem Ehegatten sind im Sinne dieser Vorschrift Lebensgefährtinnen/ Lebensgefährten gleichgestellt, die mit der/dem Beschäftigten seit mindestens zwölf Monaten nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft leben.<sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann in Zweifelsfällen die

befreiende Wirkung der Zahlung abweichend von Satz 3 auch nach den allgemeinen rechtlichen Bestimmungen herbeiführen.

## **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

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

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

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

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

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

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

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:**

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

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

## § 27 Zusatzurlaub

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

### Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind.

<sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

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

## § 28 Sonderurlaub

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

## § 29 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des zwei Arbeitstage,



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

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

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

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

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten

haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

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

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

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

### **§ 30            Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt, beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund ist auf Ausnahmefälle zu beschränken und soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit, innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
- von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen,  
von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen  
zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,  
von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate  
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- <sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

**Protokollerklärung zu Absatz 5:**

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

**§ 31 [derzeit nicht belegt]**

**§ 32 [derzeit nicht belegt]**

**§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner, wenn der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages

der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

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

## **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im 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) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

### **§ 35 Zeugnis**

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

### **§ 36 Reisezeiten, Reisekosten**

- (1) Bei Dienstreisen gelten die Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie mit folgenden Maßgaben die Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit:
- a) Als Reisezeiten gelten die Fahrzeiten, die mit dem genehmigten bzw. üblichen Verkehrsmittel zurückgelegt werden.
- Protokollerklärung zu Buchstabe a:**
- Die Reisezeiten umfassen die gesamte Zeit, die zur Erreichung des auswärtigen Geschäftsortes erforderlich ist, d.h. einschließlich der Zeit für zu Fuß zurückzulegende Strecken, Wartezeiten auf Anschlussverbindungen, Zeiten für Sicherheitskontrollen und vergleichbare Zeiten.
- b) Wird auch unter Einbeziehung der Reisezeit die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit reisebedingt nicht erreicht, so wird die auf diesen Tag entfallende regelmäßige, dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
- c) <sup>1</sup>Wird durch die Einbeziehung der Reisezeit die für den Tag der Dienstreise dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit überschritten, so wird die überschreitende Reisezeit mit einem Pauschalbetrag von 15,00 Euro pro Stunde abgegolten. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 besteht für diese Reisezeit nicht. <sup>3</sup>Der Betrag in Satz 1 erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen prozentualen Verhältnis wie der Zellenwert der Entgeltgruppe 10 Stufe 3
- (2) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten und die Zahlung von Trennungsgeld richten sich nach den bei der Autobahn GmbH geltenden Grundsätzen.

## **§ 37      Ausschlussfrist**

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

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

### **§ 38      Anwendung weiterer Tarifverträge**

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

- a) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
- b) Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
- c) Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und
- d) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder vom 25. Mai 2011 zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

### **§ 39      Schlussbestimmungen**

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

Unternehmen und seinen Beschäftigten ausgerichteten Weiterentwicklung ist deshalb Folgendes vereinbart:

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

## **§ 40 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2023.<sup>2</sup>Der Tarifvertrag wirkt nach. <sup>3</sup>Verhandlungsverpflichtungen gemäß EÜTV Autobahn bleiben unberührt.
- (3) Für die Entgelttabelle gem. Anlage A zu § 15 gelten folgende Sonderregelungen:
  - a) <sup>1</sup>Die einzelnen Zellenwerte der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Anlage A zu § 15 gelten anstelle der korrespondierenden Zellenwerte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD, wenn und solange sie höher sind als die Werte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD. <sup>2</sup>Unterschreitet ein Zellenwert der Anlage A zu § 15 nach einer künftigen Änderung der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD den korrespondierenden Wert, so tritt für diese Entgeltgruppe und Stufe ab diesem Zeitpunkt der korrespondierende Wert der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD an seine Stelle. <sup>3</sup>Solange ein Zellenwert der Anlage A zu § 15 den korrespondierenden Wert der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD überschreitet, bleibt er gültig. <sup>4</sup>Hinsichtlich der Werte der Entgeltgruppe 16 gelten die Sätze 1 bis 3 mit den Maßgaben, dass für die Stufen 1 bis 5 die korrespondierenden Werte diejenigen der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2 TVÜ-Bund sind, und dass der Wert der Entgeltgruppe 16 Stufe 6 jeweils 5,18 v.H. höher als der Wert der Stufe 5 ist.
  - b) Ab dem Zeitpunkt, in dem sämtliche Zellenwerte der Anlage A zu § 15 durch die Werte der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD erreicht bzw. ersetzt worden

sind, gilt als Anlage A zu § 15 die Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD in der jeweiligen Fassung mit den Maßgaben, dass die Entgeltgruppen 1 und 2 ausgenommen sind und die Entgeltgruppe 16 nach den Regeln des Buchst. a Satz 4 hinzugefügt wird.

- c) <sup>1</sup>Im Hinblick auf Buchstaben a und b wird die Anlage A zu § 15 vor dem 31. Dezember 2025 von einer Kündigung nach Absatz 2 nicht erfasst. <sup>2</sup>Sie ist vor diesem Zeitpunkt nicht selbstständig kündbar, frühestens zum 31. Dezember 2025 kann sie mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres unabhängig von Absatz 2 gekündigt werden.
- d) Die einzelnen Zellenwerte werden nach jeder Erhöhung der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD von den Tarifvertragsparteien fortgeschrieben und als Anlage A zu § 15 dieses Tarifvertrages veröffentlicht.

Berlin, den 30. September 2019

**„Die Autobahn GmbH des Bundes“**

Unterschrift

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesvorstand**

Unterschriften



## Anhang zu § 39 Satz 3 Buchstabe a – Glossar

### Vorbemerkung

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

### I. Eingruppierung und Stufenzuordnung

Betrifft §§ 12 bis 17 MTV Autobahn.

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

5. <sup>1</sup>Eine weitere Folge dieser Eingruppierungslogik ist, dass die vom Arbeitgeber festgestellte Eignung sich nur auf die konkrete, zu übertragende Tätigkeit bezieht und weitergehende Fähigkeiten oder Kenntnisse auch dann nicht vorliegen müssen, wenn die Tätigkeit eine Eingruppierung bewirkt, die üblicherweise von Beschäftigten ausgeübt wird, die die Eignung auch für weitere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe besitzen (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Abs. 2 MTV Autobahn). <sup>2</sup>Umgekehrt bedeutet dies auch, dass mit der Feststellung der Eignung für eine konkrete Tätigkeit nicht automatisch die Eignung für andere Tätigkeiten der gleichen Entgeltgruppe festgestellt ist.
6. Soweit aus zwingenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften formale Abschlüsse erforderlich sind, damit bestimmte Tätigkeiten überhaupt übertragen werden dürfen, bleibt dies unberührt.
7. Als Folge der in § 12 Abs. 3 MTV Autobahn vereinbarten Einschränkung der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ohne Folgen für die Eingruppierung schränkt auch § 14 Abs. 2 MTV Autobahn die vorübergehende „Übertragung“ höherwertiger Tätigkeiten ohne Folgen für die Eingruppierung auf Fälle ein, die aus in der Praxis unvermeidlichen Gründen und in der Regel kurzfristig und ohne längere Dauer Vorkommen.
8. Der Begriff „Arbeitsvorgang“ (vgl. Protokollerklärung zu § 13 Abs. 2 MTV Autobahn) ist unverändert anzuwenden.
9. <sup>1</sup>Die Einführung „tariflicher Garantiestufen“ in § 17 MTV Autobahn erweitert in Absatz 1 Buchst. a bis c zunächst die bereits bestehenden Möglichkeiten, aus Gründen der Gewinnung und Bindung von Beschäftigten höhere Stufen zuzusagen, als das Grundsystem sie vorsieht. <sup>2</sup>Dem Arbeitgeber wird darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, der/dem Beschäftigten nicht nur ein temporär höheres Entgelt zu gewähren, sondern die gesamte künftige Entgeltentwicklung zu verbessern, ohne dass die Qualität dieser Zusagen den Charakter tariflich garantierter Entgeltbestandteile verliert. <sup>3</sup>Dieser Grundsatz ist bei der Interpretation des § 17 MTV Autobahn tragend.

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

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

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

Mitbestimmung nach Personalvertretungsrecht zu der nach Betriebsverfassungsrecht.

1. <sup>1</sup>„Arbeitsort“

ist die politische Gemeinde, in deren Grenzen die Beschäftigten ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen haben. <sup>2</sup>Dies kann ein einziger

Arbeitsort sein oder, wenn es vertraglich vereinbart wurde bzw. durch Konkretisierung individualrechtlich wirksam Vertragsgegenstand geworden ist, können es auch mehrere Arbeitsorte sein (z.B. beim Außendienst).

2. <sup>1</sup>„Betrieb“

ist je nach dem Zusammenhang, in dem dieser Begriff verwendet wird, die organisatorische Einheit, innerhalb derer Beschäftigte mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen oder die durch den Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vom 30. September 2019 festgelegte organisatorische Einheit, für die nach diesem Tarifvertrag ein Betriebsrat zu errichten ist. <sup>2</sup>Auch beim „Betrieb“ gilt, dass die/der Beschäftigte im Rahmen individualrechtlicher Vereinbarung und vorbehaltlich evtl. Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 95 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG in mehreren „Betrieben“ eingesetzt sein kann.

3. „Arbeitsstätte“

ist der konkrete Ort (Anschrift) innerhalb des Arbeitsortes, an dem die/der Beschäftigte jeweils seinen Arbeitsplatz hat.

4. <sup>1</sup>„Arbeitsplatz“

ist die räumliche und organisatorische Anbindung der/des einzelnen Beschäftigten in/an das Betriebsganze, also der funktionale Bereich, in dem die Beschäftigten unter den technischen und organisatorischen Gegebenheiten ihre Arbeitsaufgaben erfüllen. <sup>2</sup>Die funktionalen Aspekte werden dabei insbesondere durch die Organisationseinheit, die Aufgabenbezeichnung und die Hierarchiestufen bestimmt.

5. „Wohnort“

im Sinne des § 20 Abs. 7 MTV Autobahn ist der Wohnsitz (Anschrift) der/des Beschäftigten.

### III. **Planmäßig und nicht nur gelegentlich**

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

1. <sup>1</sup>„Planmäßig“

ist nicht nur im Sinne von Einsatzplanung zu verstehen. <sup>2</sup>Planmäßig beschreibt vielmehr einen inhaltlichen Zusammenhang der für die jeweiligen Tatbestandsmerkmale (z.B. den Anspruch auf pauschalisierte Erschwerniszuschläge) honorierten höheren Gefährdung mit der sonstigen Arbeitsleistung des Beschäftigten. <sup>3</sup>Die Tätigkeit im „Gefahrenbereich Autobahn“ muss typischerweise zum Aufgabengebiet gehören und von Natur aus Komponenten eines oder mehrerer für die Zuordnung zum „Gefahrenbereich Autobahn“ prägender Leistungsinhalte umfassen.

2. <sup>1</sup>„Nicht nur gelegentlich“

trifft ohne Weiteres für die Ausführung handwerklicher Tätigkeiten an der Autobahn zu (z.B. Straßenwärterinnen und Straßenwärter). <sup>2</sup>Dies gilt jedoch auch für

andere Arbeiten, die auch im „Gefahrenbereich Autobahn“ durchzuführen sind und für die Beschäftigten einen nennenswerten Teil der auszuübenden Tätigkeit darstellen. <sup>3</sup>Nur gelegentlich ist der Einsatz im „Gefahrenbereich Autobahn“, wenn der Aufenthalt zwar von Zeit zu Zeit erforderlich ist, aber diese Komponente im Verhältnis zur gesamten auszuübenden Tätigkeit der/des Beschäftigten deutlich untergeordnet ist.

**Anlage A      Entgelttabelle MTV Autobahn  
gültig ab 1. Oktober 2019 (monatlich in Euro)**

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