

Berliner Hochschulen (ohne FU, HU, FHTW)

a) Anwendungstarifvertrag i. d. F. des 1. Änderungs-TV vom 17.2.2005

Tarifvertrag

zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (Anwendungs-TV Berliner Hochschulen) vom 22.01.2004

Zwischen

der Technischen Universität Berlin, der Universität der Künste Berlin, der Technischen Fachhochschule Berlin, der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik „Alice Salomon“, der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin, der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

einerseits

und

der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – e. V.
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin (GEW BERLIN),

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten, Arbeiter, Auszubildenden und Praktikanten (im Folgenden auch Arbeitnehmer genannt) der in § 1 Abs. 2 Nr. 3, 4, 8, 10 - 12 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 13. Februar 2003 genannten staatlichen Hochschulen des Landes Berlin, sofern für diese Arbeitnehmer das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anzuwenden ist.

§ 2 Generelle Übernahmebestimmungen

- (1) Auf die Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisse der von § 1 erfassten Personen finden die
 - a) zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. – Bundesvorstand, gegebenenfalls zusammen mit weiteren Tarifvertragsparteien auf der Arbeitgeberseite, für Angestellte und in der

Berufsausbildung zum Angestellten stehenden Personen abgeschlossenen Tarifverträge

und

- b) zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. – Bundesvorstand – oder der IG Bauen Agrar Umwelt – Bundesvorstand –, gegebenenfalls zusammen mit weiteren Tarifvertragsparteien auf der Arbeitgeberseite, für Arbeiter und arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende abgeschlossenen Tarifverträge

in der am 1. Januar 2003 geltenden Fassung unter Berücksichtigung der sich durch die Tarifverträge vom 31. Januar 2003 (z. B. Änderungstarifverträge zum BAT/BAT-O bzw. Ergänzungstarifverträge zum BMT-G/BMT-G-O) ergebenden Änderungen Anwendung.

Ferner finden auf die in Satz 1 genannten Personen die zwischen den Arbeitgeberverbänden des öffentlichen Dienstes Berlins und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. – Landesbezirk Berlin – Brandenburg –, gegebenenfalls zusammen mit weiteren Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite vereinbarten Tarifverträge in der am 1. Januar 2003 geltenden Fassung mit Ausnahme des Übernahmetarifvertrages für die staatlichen Hochschulen des Landes Berlin vom 24. September 1993 sowie des Tarifvertrages zur Übernahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vom 21. November 1994 Anwendung.

- (2) Soweit in den zur Anwendung kommenden Tarifverträgen für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auf Gesetze, Rechtsverordnungen oder andere – z.B. beamtenrechtliche – Regelungen verwiesen wird, gelten diese in der jeweiligen Fassung; dies gilt nicht für die Verweisung auf Tarifverträge.
- (3) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht, soweit nachstehend etwas anderes bestimmt ist. Wird in unter Absatz 1 Satz 2 fallenden Tarifverträgen auf Tarifverträge verwiesen, die unter Absatz 1 Satz 1 fallen, oder werden darin Regelungen getroffen, die Gegenstand der Maßgaben dieses Tarifvertrages sind, gelten hierfür die Maßgaben dieses Tarifvertrages.

§ 3

Maßgaben zur Arbeitszeit

- (1) Die besondere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 BAT/BAT-O, der Nr. 3 Abs. 1 SR 2 r BAT/BAT-O (Angestellte als Hausmeister) sowie des § 14 Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O beträgt ausschließlich der Pausen

für Angestellte der Vergütungsgruppen
X bis VI b, VI a,
für Arbeiter der Lohngruppen
1 bis 6 a 92 v. H.,

für Angestellte der Vergütungsgruppen
V c bis III,
für Arbeiter der Lohngruppen
7 bis 9 90 v. H.,

für Angestellte der Vergütungsgruppen
II b und höher 88 v. H.

der nach den vorstehend genannten manteltarifvertraglichen Vorschriften maßgebenden Arbeitszeit.

Die vorstehenden Regelungen gelten für nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer entsprechend (§ 34 BAT/BAT-O bzw. § 25 Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O), soweit nicht § 5 eine abweichende Regelung enthält.

- (2) Die zu erbringende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37 Stunden wöchentlich.

Für Angestellte, die unter die SR 2 r BAT/BAT-O fallen, beträgt die zu erbringende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit 47 Stunden ausschließlich der Pausen.

Für Kraftfahrer, die vom Tarifvertrag über die Arbeitszeit und über die Pauschallöhne von Kraftfahrern – jeweils auch in der im Bereich des BMT-G-O geltenden Fassung – erfasst werden, beträgt die zu erbringende regelmäßige Inanspruchnahme die in § 2 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit und über die Pauschallöhne von Kraftfahrern festgelegte Zeit der wöchentlichen Inanspruchnahme.

Für die Berechnung des Durchschnitts gilt § 15 Abs. 1 Sätze 2 und 3 und die Protokollnotiz zu Abs. 1 BAT/BAT-O bzw. § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 und die Protokollerklärung zu Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O.

Die zu erbringende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern, deren individuelle besondere Arbeitszeit weniger als die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers mit der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 beträgt, errechnet sich aus dem Verhältnis, in dem die zu erbringende Arbeitszeit des entsprechenden Vollbeschäftigten zur besonderen Arbeitszeit des entsprechenden Vollbeschäftigten steht, soweit nicht § 5 eine abweichende Regelung enthält.

- (3) Das Zeitguthaben, das der Arbeitnehmer durch die gemäß Absatz 2 regelmäßig zu erbringende über die nach Absatz 1 geltende Arbeitszeit hinaus erarbeitet, wird auf einem Arbeitszeitkonto angesammelt und in Form freier Tage (Arbeitstage) ausgewiesen. Die jeweilige Anzahl der freien Tage eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ergibt sich aus der Berechnung gemäß Protokollerklärung zu § 3 Abs. 3 Unterabsatz 1. Die Anzahl der freien Tage nach Satz 2 reduziert sich für nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer entsprechend dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit. Hat der Arbeitnehmer nicht während eines vollen Kalendermonats Anspruch auf Vergütung/Lohn, Urlaubsvergütung/Urlaubslohn oder Krankenbezüge (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss), wird jeder Arbeitstag, für den kein Anspruch auf die genannten Bezüge besteht, bei der Ermittlung der freien Tage unberücksichtigt gelassen. Für die von Absatz 2 Unterabs. 3 erfassten Kraftfahrer errechnet sich das Zeitguthaben aus der Differenz zwischen der bisherigen regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 BMT-G/BMT-G-O) und der sich nach Abs. 1 ergebenden besonderen Arbeitszeit. Die Regelungen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT/BAT-O bzw. des § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BMT-G/BMT-G-O gelten nicht.

Der Arbeitgeber legt von den dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zustehenden freien Tagen gemäß Protokollerklärung zu § 3 Abs. 3 Unterabsatz 1 mindestens 4 aber höchstens 7 Arbeitstage pro Kalenderjahr als arbeitsfrei fest. Für diese Freistellung werden keine Urlaubstage herangezogen.

Sofern unter Berücksichtigung von Unterabsatz 2 noch freie Tage verbleiben, sind bei der zeitlichen Festlegung der Zeiten der Freistellung von der Arbeit die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe oder Freistellungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Arbeitsbefreiung umfasst jeweils mindestens einen Arbeitstag, auf Wunsch des Arbeitnehmers kann sie auch einen halben Tag umfassen.

Will der Arbeitnehmer mehr als 15 Arbeitstage zusammenhängend aus dem Zeitguthaben in Anspruch nehmen, muss er dies spätestens einen Monat vor Beginn des Freistellungszeitraumes schriftlich verlangen. Der Antrag auf Freistellung gilt als genehmigt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 15 Arbeitstagen ablehnt. Von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. Eine bereits genehmigte Freistellung kann nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen widerrufen werden.

Das Arbeitszeitkonto kann auch zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt werden; dies gilt nicht für die Freistellungstage nach Unterabsatz 2.

Wird der Arbeitnehmer während der Freistellung arbeitsunfähig krank, wird die Freistellung durch den durch ärztliches Attest nachgewiesenen Zeitraum der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unterbrochen; dieser Zeitraum gilt somit nicht als Inanspruchnahme aus dem Arbeitszeitkonto.

Beim Abbau des Zeitguthabens ist für eine Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O) zuzüglich der allgemeinen Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte/§ 1 Abs. 1 Nr. 2 TV Zulagen Ang-O – ggf. unter Berücksichtigung des Einkommensangleichungsgesetzes in der jeweiligen Fassung – des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten geteilt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 BAT/BAT-O bzw. der Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten bzw. der Monatstabellenlohn zuzüglich des Sozialzuschlages – ggf. unter Berücksichtigung des Einkommensangleichungsgesetzes in der jeweiligen Fassung – des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters geteilt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BMT-G/BMT-G-O) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu zahlen. Auf jeden freizustellenden Arbeitstag entfallen Arbeitsstunden im nachfolgend beschriebenen Umfang:

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
8 % - Absenkung Arbeitsstunden	7,084 Arbeitsstunden	7,36
10 % - Absenkung Arbeitsstunden	6,93 Arbeitsstunden	7,2

12 % - Absenkung
Arbeitsstunden

6,776 Arbeitsstunden

7,04

Durch die Freistellung tritt eine Kürzung des Erholungsurlaubs nicht ein. Das Zeitguthaben kann nicht verfallen, auch nicht im Krankheits- oder Todesfall. Seine Geltendmachung unterliegt weder tarifvertraglichen Ausschlussfristen noch der Verjährung. Es wird auch durch eine Kündigung oder Beendigung dieses Tarifvertrages nicht berührt. Das angesammelte Zeitguthaben ist spätestens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freistellung auszugleichen. Dies gilt gleichermaßen bei Veränderungen in der Person des Arbeitgebers (z. B. Betriebsübergang). Im Falle der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit ist das Arbeitszeitkonto unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeitarbeit durch Inanspruchnahme der angesparten Freizeit abzubauen. Ist in den vorstehend genannten Fällen ein vollständiger Ausgleich des Arbeitszeitkontos durch Inanspruchnahme von freien Tagen nicht möglich, wird das Zeitguthaben finanziell abgegolten.

Durch Entscheidung des Arbeitgebers kann das Arbeitszeitkonto mit Zustimmung des Arbeitnehmers darüber hinaus in folgenden Fällen zeitnah finanziell abgegolten werden:

1. bei Beschäftigten in Forschungs- und Drittmittelprojekten, unabhängig von der Finanzierungsquelle, wenn ansonsten der erfolgreiche Abschluss des Projektes gefährdet wäre,
2. bei Vertretung und bei Saisonarbeiten,
3. bei dringendem dienstlichen Bedarf zur Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes.

Ein entsprechender Antrag kann auch vom Arbeitnehmer gestellt werden.

Für eine finanzielle Abgeltung gilt Unterabsatz 7 entsprechend.

Die Aufzeichnungen zum Arbeitszeitkonto sind sachlich getrennt von sonstigen Aufzeichnungen über Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeitguthaben) zu führen. Der Arbeitnehmer erhält eine Dokumentation über das Zeitguthaben.

- (4) § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT/BAT-O bzw. § 67 Nr. 39 Abs. 1 und 2 BMT-G/BMT-G-O gilt nicht. Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der nach Absatz 2 zu erbringenden regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Protokollerklärung zu § 3:

Die Arbeitgeber verpflichten sich, im Rahmen der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) vom 22. Januar 1993 in der Fassung vom 27. März 2001 (gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 8 und 10 sowie Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Unterabs. 2 sowie § 5 Abs. 2 Unterabs. 2) im Rahmen der Bandbreite individuelle Ermäßigungen der Lehrverpflichtung für alle davon betroffenen Lehrkräfte zu gewähren. Bestehende Ermäßigungen aus anderen Gründen bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Durch die Vereinbarung der besonderen Arbeitszeit ergibt sich für Arbeitnehmer, auf die § 15 BAT/BAT-O bzw. § 14 BMT-G/BMT-G-O anzuwenden ist:

	Absenkung um	Arbeitszeit in Stunden im Tarifgebiet West	Ost
Vergütungsgruppe X bis VI b, VI a, Lohngruppe 1 bis 6 a	8 %	35,42 Stunden	36,8 Stunden
Vergütungsgruppe V c bis III Lohngruppe 7 bis 9	10 %	34,65 Stunden	36,0 Stunden
Vergütungsgruppe II b und höher	12 %	33,88 Stunden	35,2 Stunden,

für Angestellte, die unter die SR 2 r BAT/BAT-O fallen:

	Absenkung um	Arbeitszeit in Stunden
Vergütungsgruppe X bis VI b	8 %	46,46

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 1 sowie zu Absatz 2 Unterabs. 2:

Bei Änderung der Arbeitszeit der unter die SR 2 r BAT/BAT-O fallenden Angestellten in den in § 2 erwähnten Tarifverträgen wird dieser Tarifvertrag entsprechend angepasst.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabs. 1:

Die jeweilige Anzahl der freien Tage eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ergibt sich aus der nachfolgenden Berechnung:

Formel:

Zu erbringende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 2 abzüglich besonderer regelmäßiger Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 x 52,176 Wochen pro Jahr ergibt die Zahl der Arbeitsstunden des Zeitguthabens pro Jahr gemäß § 3 Abs. 3 geteilt durch 1/5 der besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1.

Ergebnis: Anzahl der freien Tage pro Jahr

Die Zeitgutschrift beträgt demnach:

I. Tarifgebiet West:

1. $38,5 \text{ h} - 8 \% = 35,42 \text{ h}$:

$37 \text{ h} - 35,42 \text{ h} = 1,58 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 82,4381 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (35,42 \text{ h} \times 0,2 = 7,084) = 11,64 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr.}$

2. $38,5 \text{ h} - 10 \% = 34,65 \text{ h}:$

$37 \text{ h} - 34,65 \text{ h} = 2,35 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 122,6136 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (34,65 \text{ h} \times 0,2 = 6,93) = 17,70 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr}$

3. $38,5 \text{ h} - 12 \% = 33,88 \text{ h}:$

$37 \text{ h} - 33,88 \text{ h} = 3,12 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 162,7891 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (33,88 \text{ h} \times 0,2 = 6,776) = 24,00 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr}$

II. Tarifgebiet Ost:

1. $40 \text{ h} - 8 \% = 36,8 \text{ h}:$

$37 \text{ h} - 36,8 \text{ h} = 0,2 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 10,4352 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (36,8 \text{ h} \times 0,2 = 7,36) = 1,50 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr}$

2. $40 \text{ h} - 10 \% = 36,0 \text{ h}:$

$37 \text{ h} - 36 \text{ h} = 1 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 52,176 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (36 \text{ h} \times 0,2 = 7,2) = 7,25 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr}$

3. $40 \text{ h} - 12 \% = 35,2 \text{ h}:$

$37 \text{ h} - 35,2 \text{ h} = 1,8 \text{ h} \times 52,176 \text{ Wochen} = 93,9168 \text{ Arbeitsstunden pro Jahr} : (35,2 \text{ h} \times 0,2 = 7,04) = 13,35 \text{ (gerundet) freie Tage pro Jahr}$

Für den Fall, dass die Tarifvertragsparteien des Anwendungs-TV Land Berlin in der Frage der Ermittlung von freien Tagen einen Änderungstarifvertrag abschließen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages, unverzüglich Anpassungsverhandlungen aufzunehmen.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Unterabsatz 9:

Gemäß § 73 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Berlin wird die Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über finanzielle Abgeltungen von Arbeitszeitguthaben informiert.

§ 4

Maßgaben zur Höhe der Bezüge

(1) Für Angestellte beträgt die Höhe der Grundvergütung, des Ortszuschlages, der allgemeinen Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte

vom 17. Mai 1982 ggf. i. V. m. dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) vom 8. Mai 1991 für

die Vergütungsgruppen
X bis VI b, VI a 92 v. H.,

die Vergütungsgruppen
V c bis III 90 v. H.,

die Vergütungsgruppen
II b und höher 88 v. H.

der tarifvertraglich – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Einkommensangleichungsgesetzes in der jeweiligen Fassung – vorgesehenen Beträge. Die Anlagen zum Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 31. Januar 2003 bzw. zum Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-O für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 31. Januar 2003 gelten unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Vom-Hundert-Sätze; dies gilt nicht für die Berechnung eines auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

§ 4 Abs. 1 findet bei der Berechnung der Eigenmittelgrenze nach § 29 B Abs. 2 Nr. 4 Satz 2 BAT/BAT-O keine Anwendung.

(2) Für Arbeiter beträgt die Höhe des Monatstabellenlohnes und des Sozialzuschlages für

die Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 6a 92 v. H.,

die Arbeiter der Lohngruppen 7 bis 9 90 v. H.

der tarifvertraglich – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Einkommensangleichungsgesetzes – vorgesehenen Beträge. Die Anlagen zum Monatslohntarifvertrag Nr. 28 zum BMT-G vom 31. Januar 2003 bzw. die Anlagen 1 a, 2 a und 3 a zum Monatslohntarifvertrag Nr. 7 zum BMT-G-O vom 31. Januar 2003 gelten unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Vom-Hundert-Sätze; dies gilt nicht für die Berechnung eines auf eine Stunde entfallenden Anteils des Lohnes.

(3) Kraftfahrer . . . *(vom Abdruck dieser Regelungen wurde abgesehen)*

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 bis 3:

In den in § 2 genannten Tarifverträgen in Festbeträgen ausgewiesene Bezügebestandteile (z. B. Urlaubsgeld, Jubiläumszuwendung, vermögenswirksame Leistungen, Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 33 a BAT/BAT-O, Zulagen

für Nachtarbeit gem. § 35 Abs. 1 Buchst. e BAT/BAT-O) bleiben von der Bezügereduzierung unberührt.

§ 5 Besondere Regelungen

- (1) Die Arbeitszeit von Nichtvollbeschäftigten, deren individuelle besondere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufgrund der Regelung in § 3 auf weniger als die Hälfte der in der jeweiligen manteltariflichen Vorschrift (BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O) genannten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sinken würde, wird nur soweit vermindert, dass die individuelle besondere Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) die Hälfte der in der jeweiligen manteltariflichen Vorschrift (BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O) genannten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt; die zu erbringende Arbeitszeit ist entsprechend zu errechnen. Abweichend von § 4 werden die dort genannten Bezüge um denselben Vom-Hundert-Satz vermindert, um den die besondere Arbeitszeit vermindert wurde.
- (2) §§ 3 und 4 gelten nicht
 - a) für Nichtvollbeschäftigte, deren Arbeitszeit höchstens die Hälfte der in der jeweiligen manteltariflichen Vorschrift (BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O) genannten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt,
 - b) für Nichtvollbeschäftigte, mit denen vor dem 1. Januar 2004 arbeitsvertraglich eine feste Anzahl von Wochenstunden ohne Anpassung der Arbeitszeit bei einer Änderung der Arbeitszeit von entsprechenden Vollbeschäftigten vereinbart wurde,
 - c) für die Auszubildenden und Praktikanten, bzw.
 - d) für Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit leisten; die während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geltende Arbeitszeit ist auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes zu ermitteln.
- (3) Bei Arbeitnehmern, die Teilzeitarbeit in Form eines Sabbaticals leisten, gelten die §§ 3 und 4 für denjenigen Teil der Freistellungsphase, für den in der Arbeitsphase die Vorarbeit während der Geltungsdauer dieser Vorschriften (1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2009) geleistet worden ist. Absatz 2 Buchst. a und b bleibt unberührt.

§ 5 a Maßgaben zum TV ATZ

Für Arbeitnehmer, für die vor Beginn der Altersteilzeitarbeit § 3 galt, gelten folgende Sonderregelungen:

- (1) Bei Arbeitnehmern, die ab dem 1. Mai 2004 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart haben oder vereinbaren, gilt der TV ATZ mit folgenden Maßgaben:
 - a) In § 5 Abs. 2 treten an die Stelle der Worte „83 v.H.“ für Angestellte der Vergütungsgruppen

X bis VI b, VI a, Kr. I bis Kr. V und Kr. V a
und für Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 6 a die Worte „86 v.H.“,
für Angestellte der Vergütungsgruppen
V c bis III und Kr. VI bis Kr. XII
und für Arbeiter der Lohngruppen 7 bis 9 die Worte „86,5 v.H.“,
für Angestellte der Vergütungsgruppen
II b und höher sowie Kr. XIII die Worte „87,5 v.H.“.

- b) In § 5 Abs. 4 treten an die Stelle der Worte „90 v.H.“
für Angestellte der Vergütungsgruppen
X bis VI b, VI a, Kr. I bis Kr. V und Kr. V a
und für Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 6 a die Worte „98 v. H.“,
für Angestellte der Vergütungsgruppen
V c bis III und Kr. VI bis Kr. XII
und für Arbeiter der Lohngruppen 7 bis 9 die Worte „100 v. H.“,
für Angestellte der Vergütungsgruppen
II b und höher sowie Kr. XIII die Worte „100 v.H.“.

Dadurch dürfen 90 v. H. des Arbeitsentgeltes, das sich ohne Anwendung der §§ 3 und 4 Anwendungs-TV Berliner Hochschulen ergeben würde, zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, nicht überschritten werden.

- (2) Die Bezüge aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis (individueller Nettobetrag der Bezüge gem. § 4 TV ATZ zuzüglich der Aufstockungsleistungen gem. § 5 TV ATZ Abs. 1 bis 3 i. V. m. Absatz 1 oder der Bezüge gem. Absatz 2) dürfen 100 v. H. der individuellen Netto-bezüge im Sinne des Lohnsteuerrechts nicht überschreiten, die bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit üblicherweise zugestanden hätten.

Bei der Ermittlung der zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung dürfen die sich aus gesetzlichen Vorschriften ergebenden Höchstgrenzen nicht überschritten werden, soweit diese nicht tarifdispositiv sind.

§ 6

Maßgaben zu § 27 Abschn. A und B BAT/BAT-O bzw. zu § 21a BMT-G/BMT-G-O

§ 27 Abschnitte A Abs. 8 BAT/BAT-O (Bund/Länder) bzw. § 21 a Abs. 1 Unterabs. 2 bis 4 BMT-G/BMT-G-O gelten mit der Maßgabe, dass anstelle des Zeitraumes „1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004“ der Zeitraum „1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2005“ bzw. des Datums „31. Dezember 2004“ das Datum „31. Dezember 2005“ tritt.

§ 7

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2009 ausgeschlossen.

§ 8

Ausgleich für die betriebliche Altersversorgung

Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, erfolgt ein arbeitgeberfinanzierter Ausgleich für die in Folge der Reduzierung der Bezüge (§ 4) eintretende Verminderung der Betriebsrente aus der VBL-Pflichtversicherung.

§ 9 Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 findet entsprechende Anwendung.

§ 10 Schuldrechtlicher Teil

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht in den folgenden Punkten Einvernehmen:

1. Die Tarifvertragsparteien werden Verhandlungen zur Altersteilzeit mit dem Ziel aufnehmen, attraktivere Regelungen zu vereinbaren, die zu einer deutlich stärkeren Nutzung der Altersteilzeit an den beteiligten Hochschulen beitragen.
2. Durch die Bezugnahme auf das Einkommensangleichungsgesetz im Text dieses Tarifvertrages soll die Rechtsnatur der hieraus resultierenden Zahlungen nicht verändert werden. Klageverfahren zum Gesetz zur Änderung des Einkommensangleichungsgesetzes vom 10. Februar 2003 werden infolgedessen durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
3. Die beteiligten Hochschulen verpflichten sich, jeweils in den Jahren 2004 und 2005 mindestens 130 Ausbildungsplätze für Angestellte und Arbeiter anzubieten. Dabei entfallen auf die Technische Universität mindestens 120 und die Technische Fachhochschule Berlin mindestens 10 Ausbildungsplätze.
4. Bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Berliner Hochschulen sichert die aufnehmende Hochschule die Übernahme des Arbeitszeitguthabens gemäß § 3 Abs. 3 zu und rechnet die bei der bisherigen Hochschule verbrachte Zeit als Beschäftigungszeit gemäß § 19 BAT/BAT-O bzw. § 6 BMT-G/BMT-G-O an.

§ 11 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Die §§ 1 und 2 dieses Tarifvertrages treten mit Wirkung vom 1. Januar 2003 mit der Maßgabe in Kraft, dass zur Abgeltung der sich aus den Tarifverträgen gemäß § 2 Abs. 1 ergebenden Entgelterhöhungen für das Jahr 2003 folgendes vereinbart wird:
 - a) Eine Nachzahlung von Entgelterhöhungen, die sich aus den Tarifverträgen gemäß § 2 Abs. 1 ergeben würden, wird ausgeschlossen.
 - b) Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Angestellten und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2003 schon und am 1. Januar 2004 noch bestand, erhalten mit den Entgeltzahlungen der Monate Januar, Februar und März 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 150 Euro.

Die Auszubildenden und Praktikanten, deren Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis am 31. Dezember 2003 schon und am 1. Januar 2004 noch bestand, erhalten mit den Entgeltzahlungen der Monate Januar, Februar und März 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 75 Euro.

Zusätzlich werden die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Angestellten und Arbeiter, deren Arbeitszeit mehr als die Hälfte der in der jeweiligen manteltariflichen Vorschrift (BAT/BAT-O, BMT-G/BMT-G-O) genannten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt, an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 BAT/BAT-O bzw. § 67 Nr. 11 BMT-G/BMT-G-O) unter Zahlung der Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O) zuzüglich der allgemeinen Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte / § 1 Abs. 1 Nr. 2 TV Zulagen Ang-O bzw. unter Zahlung des Monatstabellenlohnes zuzüglich des Sozialzuschlages –ggf. unter Berücksichtigung des Einkommensangleichungsgesetzes in der jeweiligen Fassung – von der Arbeit freigestellt.

Der Freistellungsanspruch ist auf Antrag des Arbeitnehmers bis zum 30. Juni 2004 zu erfüllen. Er erlischt spätestens am 30. September 2004.

- c) Die Einmalzahlung wird nur insoweit gewährt, als in dem jeweiligen Auszahlungsmonat ein Anspruch auf Bezüge besteht. Kann der Freistellungsanspruch nach § 11 Abs. 1 Buchst. b Unterabs. 3 wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt werden, ist er abzugelten.

Die übrigen Regelungen dieses Tarifvertrages treten mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in Kraft.

- (2) Die §§ 3, 4 bis 8 und 10 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2009 außer Kraft. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) wird für § 3 – mit Ausnahme der den Abbau des Zeitguthabens betreffenden Regelungen des Absatzes 3 – sowie für die §§ 4 bis 6 – mit Ausnahme des § 5 Abs. 3 – und die §§ 7 und 8 ausgeschlossen.
- (3) Soweit die in § 2 genannten Tarifvertragsparteien nach § 2 anzuwendende Tarifverträge kündigen, lassen die diesen Tarifvertrag schließenden Tarifvertragsparteien diese Kündigung zum gleichen Zeitpunkt mit der Folge gegen sich gelten, dass gekündigte Tarifverträge mit Ausnahme der Nachwirkung solange nicht von § 2 erfasst werden, bis die in § 2 genannten Tarifvertragsparteien die gekündigten Tarifverträge ablösende Tarifverträge abgeschlossen haben. Werden die von § 2 dieses Tarifvertrages erfassten Tarifverträge während der Laufzeit dieses Tarifvertrages geändert, werden die vertragsschließenden Parteien auch während der Laufzeit des Tarifvertrages Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, die Möglichkeiten der Übernahme dieser Änderungen zu prüfen.

Von den bzw. gegen die Parteien dieses Tarifvertrages werden keine Arbeitskämpfe zur Durchsetzung von Forderungen geführt, welche über die von den in § 2 genannten Tarifvertragsparteien nach Beschlussfassung auf Bundesebene erhobenen Forderungen oder getroffenen Einigungen hinausgehen. Dies gilt nicht für Arbeitskämpfe zur Durchsetzung von Forderungen, die die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern betreffen, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht erfasst werden.

(4) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten frühestens zum 31. März 2010, danach mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien werden Verhandlungen zur Übernahme von Änderungen der von § 2 dieses Tarifvertrages erfassten Tarifverträge unter dem Dach des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Berlin (KAV Berlin) in dem Fall führen, wenn sich die Änderungen aus der Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts auf Bundesebene ergeben. Sie werden dabei die wissenschafts- und hochschulspezifischen Besonderheiten berücksichtigen, soweit die Forderungen nicht das alleinige Ziel der Kostenreduzierung verfolgen.

Niederschriftserklärungen:

1. § 8 wird nach Maßgabe einer zwischen den Vertragsparteien zu vereinbarenden Regelung umgesetzt.
2. Die diesen Tarifvertrag schließenden Hochschulen erklären, dass die Arbeitnehmer einmal in jedem Kalenderjahr eine Druckausgabe über die im Arbeitszeitkonto angesammelte Arbeitszeit erhalten werden.
3. Offensichtliche redaktionelle Unrichtigkeiten und Umstellungen im Tarifvertragstext können von einer Redaktionskommission der Tarifvertragsparteien ohne Tarifverhandlungen berichtigt werden.