

Mantel- und Entgelttarifvertrag

für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer bei
der Deutschen Post AG

TV 191 TV Technik

TV 64 TV Vertrieb

Tarifvertrag

für die Auszubildenden
bei der Deutschen Post AG

Tarifvertrag

Studierende bei der
Deutschen Post AG

Stand: 01.2021

www.psl.verdi.de

ver.di

Herausgeber:

ver.di-Bundesvorstand
Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
Bereich Tarif-, Beamten und Sozialpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
FB102009025
Foto: Fotolia, #66748241 | Urheber: storm

Alle Angaben in dieser Broschüre ohne Gewähr.

Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG	6
Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG	56
TV 191 TV-Technik	172
TV 64 Vertrieb	178
Tarifvertrag für die Auszubildenden der Deutschen Post AG	202
TV Studierende bei der Deutschen Post AG	214

Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG

vom 18. Juni 2003

Gültig ab 01.09.2003

in der Fassung des TV Nr. 215

Zwischen der

Deutschen Post AG
Vorstand
– Sitz Bonn –

einerseits und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
– Sitz Berlin –

andererseits, wird für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind, folgender Tarifvertrag geschlossen:

Manteltarifvertrag

für die

Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG)

vom 18. Juni 2003

zuletzt geändert durch TV Nr. 215

Stand: Januar 2021

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer

	9
§ 1 Geltungsbereich	9
§ 2 Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung von Arbeitsverträgen	9
§ 3 Probezeit	9
§ 4 Allgemeine Pflichten	10
§ 5 Schweigepflicht	10
§ 6 Dienstwohnung	10
§ 7 Annahme von Belohnungen oder Geschenken	10
§ 8 Ärztliche Untersuchung	10
§ 9 Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten	10
§ 10 Zeugnisse	10
§ 11 Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbote	11
§ 12 Haftung des Arbeitnehmers	11
§ 13 Jubiläumszuwendung	11
§ 14 Sterbegeld	12
§ 15 Gelöbns	13
§ 16 Personalakten	13
§ 17 Postdienstzeit	14
§ 18 Dienstzeit	15
§ 19 Nachweis der Postdienstzeit und der Dienstzeit	18
§ 20 Versetzung, Abordnung und Umsetzung	18
§ 21 Wechsel der Beschäftigung, Abordnung und Versetzung	19
§ 22 Arbeitszeit	20
§ 23 Teilzeitbeschäftigung	21
§ 24 Freischichten	22
§ 24a Entlastungszeit	23
§ 25 Erholungsurlaub	25
§ 26 Arbeitsbefreiung	29
§ 27 Sonderurlaub	30
§ 28 Arbeitsunfähigkeit und Krankenbezüge	30
§ 29 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte	38
§ 30 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	39
§ 31 Arbeitsversäumnis	40
§ 32 Betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung	40

Zweiter Teil: Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer	40
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung und Auflösungsvertrag	40
§ 34 Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer	41
§ 35 Entgeltsicherung	42
§ 36 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung	43
§ 36a Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Wegfall der Arbeitserlaubnis bei Ausländern	43
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze und wegen Rentengewährung	44
Dritter Teil: Überprüfung, Ausschlussfrist und Inkrafttreten	45
§ 38 Ausschlussfrist	45
§ 39 In-Kraft-Treten, Kündigung	45
Anlage 1: Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten	46
§ 1 Geltungsbereich	46
§ 2 Personenkreis	46
§ 3 Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen	46
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	46
§ 5 Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung	47
§ 6 Schutzvorschriften	47
§ 7 Arbeitsunterbrechungen	47
§ 8 Erweiterter Personenkreis	47
§ 9 Mischarbeitsplätze	48
§ 10 Übergangsvorschriften	48
Anlage 2: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags	49
§ 1 Erholungszeit	49
§ 2 Zeit für persönliche Bedürfnisse	50
§ 3 Personengebundene Zeitzuschläge	50
Anlage 2a: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags	52
§ 1 Erholungszeit	52
§ 2 Zeit für persönliche Bedürfnisse	53
§ 3 Personengebundene Zeitzuschläge	53

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, die bei ihr im Bereich der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind, und die Tätigkeiten gemäß dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1) des ETV DP AG ausüben, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind. Dieser Tarifvertrag gilt auch für die in Satz 1 genannten Arbeitnehmer, die auf Zeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt werden, mit Ausnahme arbeitszeitrechtlicher Regelungen und Regelungen für Zuschläge.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht
 - a) Personen im Sinne von § 5 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG,
 - b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit höhere Anforderungen stellt als die der höchsten tariflichen Entgeltgruppe und deren Jahresgesamtgehalt über dem Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegt und die durch außertariflichen Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind,
 - c) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des § 3 TV Nr. 64 (Vertrieb) fallen,
 - d) Betriebsärzte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30.04.1997 begründet wurde und die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 356 i. d. Fassung des TV Nr. 371 fallen,
 - e) Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes,
 - f) Praktikanten, Volontäre und Studierende an Berufsakademien.

Protokollnotiz zu Abs. 2, Buchstabe b):

Das Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe setzt sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt aus der höchsten Gruppenstufe der höchsten Entgeltgruppe der jeweiligen Entgelttabelle aus Anlage 2a bzw. 2b multipliziert mit 12 sowie dem 13. Monatsentgelt, dem Urlaubsgeld und dem variablen Entgelt (Richtbetrag der höchsten Entgeltgruppe).

Bei einer geringeren als der tariflichen regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gemäß § 22 ETV-DP AG wird das Jahresgesamtentgelt anteilig nach der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 2

Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung von Arbeitsverträgen

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Das gleiche gilt bei einer Änderung des Arbeitsvertrages.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und der Auflösungsvertrag bedürfen der Schriftform.

- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3

Probezeit

- (1) Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Bei Betriebsärzten ist eine Probezeit vorzusehen.

-
- (2) Bei ehemaligen Auszubildenden, die unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung ein Arbeitsverhältnis begründen, kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden.

§ 4

Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat Veränderungen in seinen persönlichen Verhältnissen und in denen seiner Familie, soweit sie für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind (z. B. Wohnungswechsel, Änderung des Familiennamens, der Zahl der Kinder oder in der Ausbildung der Kinder), unverzüglich der Personalabteilung zu melden. Dabei sind, soweit notwendig, entsprechende Belege vorzulegen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schutzkleidung und Unternehmensbekleidung zu tragen. Das Nähere kann durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

§ 5

Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer hat über geheimhaltungsbedürftige Tatsachen, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind.

§ 6

Dienstwohnung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene, zumutbare Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern.

§ 7

Annahme von Belohnungen oder Geschenken

Der Arbeitnehmer darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine Tätigkeit nur mit Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt nicht für geringwertige Gelegenheitsgeschenke.

§ 8

Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine körperliche Eignung für den in Frage kommenden Aufgabenbereich durch das Zeugnis eines von dem Arbeitgeber bestimmten Arztes nachweist. Die hierfür erforderliche Untersuchung soll möglichst vor der Einstellung erfolgen. Eine nach Ablauf von drei Monaten nach der Einstellung festgestellte gesundheitliche Nichteignung kann nicht mehr als auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden.
- (2) Der Arbeitgeber kann aus begründetem Anlass von einem von ihm zu bestimmenden Arzt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer für die von ihm wahrgenommene oder eine für ihn vorgesehene andere Tätigkeit körperlich geeignet ist. Von diesen Befugnissen darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 9

Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten

Für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, die an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen der Anlage 1.

§ 10

Zeugnisse

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die aus-

geübte Tätigkeit Auskunft zu geben. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auch auf die Leistung und Führung auszudehnen.

- (2) Während des Arbeitsverhältnisses ist auf Wunsch des Arbeitnehmers im Einzelfall, insbesondere bei Kündigung, Arbeitsvertragsauflösung und bei Wechsel des bisherigen Vorgesetzten ein Zwischenzeugnis zu erteilen. Die Art des Zeugnisses regelt sich nach Abs. 1.

§ 11

Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbote

- (1) Will der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nachgehen, hat er diese rechtzeitig vor der Aufnahme dem Arbeitgeber unter Angabe der Art, des zeitlichen Umfangs und des Arbeitgebers schriftlich anzuzeigen.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn infolge übermäßiger Beanspruchung des Arbeitnehmers durch die Nebentätigkeit die geschuldete vertragliche Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder Gründe des unmittelbaren Wettbewerbs dagegen sprechen.
- (3) Bei einem Teilzeitarbeitnehmer ist eine Überbeanspruchung des Arbeitnehmers und demzufolge eine Beeinträchtigung der geschuldeten vertraglichen Arbeitsleistung im Regelfall erst dann zu vermuten, wenn der zeitliche Umfang aller Tätigkeiten die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschreitet.
- (4) Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, erfolgt eine Entschädigung nach den Regelungen des Handelsgesetzbuches.

§ 12

Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht wurden, nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit ist die Haftung im Innenverhältnis auf maximal drei Bruttomonatsentgelte begrenzt.

Dem Arbeitnehmer ist eine seinen wirtschaftlichen Verhältnissen angemessene Ratenzahlung zur Tilgung einzuräumen.

- (3) Der Arbeitnehmer kann von dem Arbeitgeber die Freistellung von der unmittelbaren Haftung gegenüber einem Dritten verlangen, soweit er gemäß Abs. 2 UAbs. 1 dem Arbeitgeber gegenüber das Schadensrisiko nicht zu tragen hat. Abs. 2 UAbs. 2 ist hierbei zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 12 Abs. 2 UAbs. 1:

Unter Bruttomonatsentgelt ist das Monatsgrundentgelt und die Tätigkeitszulage für vorübergehende höherwertige Tätigkeit zu verstehen.

§ 13

Jubiläumszuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit

von 25 Jahren 306,78 €

von 40 Jahren 409,03 €

von 50 Jahren 511,29 €.

-
- (2) Vollendet der Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

Vollendet der Arbeitnehmer während der Zeit einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung eine Dienstzeit nach Absatz 1, wird die Jubiläumszuwendung am Jubiläumstage ausbezahlt.

- (3) Ist bereits aus Anlass einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet worden und hatte der Arbeitnehmer bereits vor diesem Zeitpunkt eine zur Zahlung der Jubiläumszuwendung berechtigende Dienstzeit vollendet, jedoch keine Jubiläumszuwendung erhalten, ist die Jubiläumszuwendung den Sterbegeldberechtigten nach § 14 Abs. 1 zu zahlen. § 14 Abs. 1 UAbs. 2 gilt entsprechend.
- (5) Ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung entsteht nicht aus einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung.

Übergangsvorschrift zu § 13 Absatz 1

Für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.1990 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fielen:

Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich. Die Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 gilt.

§ 14

Sterbegeld

- (1) Beim Tode eines Arbeitnehmers, der für den Sterbemonat einen Entgeltanspruch hatte, erhält
- a) der überlebende Ehegatte oder
 - b) ein unterhaltsberechtigtes Kind oder
 - c) ein Verwandter ersten Grades, wenn er zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt und zu dessen Lebensunterhalt der Verstorbene nachweislich überwiegend beigetragen hat oder
 - d) eine sonstige Person, die nachweislich die Bestattungskosten überwiegend getragen hat,

Sterbegeld.

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten nach Buchstabe a) bis d) bringt den Anspruch der übrigen Berechtigten zum Erlöschen.

- (2) Als Sterbegeld wird gezahlt:
- a) an eine der Personen nach Abs. 1 Buchstabe a) bis c), für die auf den Sterbetag folgenden restlichen Tage des Sterbemonats das restliche Monatsgrundentgelt, das dem Verstorbenen zugestanden hätte, sowie zusätzlich zwei weitere volle Monatsgrundentgelte

oder

b) an die Person nach Abs. 1 Buchstabe d), auf Antrag, die nachgewiesenen Aufwendungen für die Bestattung, jedoch nicht über das Sterbegeld nach Buchstabe a) hinaus.

- (3) Das Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn im Sterbemonat kein Anspruch auf Krankenentgelt bestanden hat, aber Krankengeld bei bestehendem Arbeitsverhältnis gezahlt wurde.

Das Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG bezogen wurde.

- (4) Das Sterbegeld ist in einer Summe auszuzahlen.

§ 15

Gelöbnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat die gewissenhafte Dienstertüllung und die Wahrung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt:

„Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren.“

Über das Gelöbnis ist eine von dem Arbeitnehmer mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

- (2) Hat ein Arbeitnehmer das Gelöbnis bereits aus Anlass einer früheren Beschäftigung bei der Deutschen Bundespost/Deutschen Post AG abgelegt, kann bei der erneuten Einstellung davon abgesehen werden, das Gelöbnis zu wiederholen. Der Arbeitnehmer ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das früher abgelegte Gelöbnis für das neu begründete Arbeitsverhältnis fortgilt.

§ 16

Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; dazu gehören alle ihn betreffenden Vorgänge. Das Recht auf Akteneinsicht schließt gleichzeitig das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus Gründen der Geheimhaltung dienstlicher oder betrieblicher Vorgänge geboten ist.

- (2) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Eintragungen über missbilligende Äußerungen sind nach drei Jahren, in denen sich der Arbeitnehmer vorwurfsfrei geführt hat, aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten. Die der Missbilligung zugrunde liegenden Vorgänge dürfen danach nicht mehr zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Protokollnotiz:

Eine vorwurfsfreie Führung liegt vor, wenn in dem genannten Zeitraum kein Anlass gegeben war, der zu einer erneuten schriftlichen Missbilligung geführt hat oder führen wird.

- (1) Postdienstzeit ist die bei der Deutschen Bundespost/Deutschen Post AG und der Landespostdirektion Berlin in einem Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist; dies gilt auch für eine als Postjüngbote zugebrachte Zeit. Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – werden nicht berücksichtigt.

Als Postdienstzeit gilt auch diejenige Zeit, die nicht als geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – zurückgelegt worden ist

- a) bei Unternehmen, Dienststellen oder Einrichtungen, die im Ganzen oder in geschlossenen Teilen von der DBP oder ihren Rechtsvorgängern übernommen wurden,
- b) bei Post- oder Fernmeldeverwaltungen im Ausland, soweit sie dort öffentlicher Dienst sind.

Ist ein von den vorstehenden Regelungen erfasstes Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Postdienstzeit. Solche Zeiten können jedoch im Einzelfall nach billigem Ermessen ganz oder zu einem Teil als Postdienstzeit angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten.

- (2) ...
- (3) Auf die Postdienstzeit sind außerdem Zeiten anzurechnen, soweit sie im Rahmen von gesetzlichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland (Arbeitsplatzschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Mutterchutzgesetz, Soldatenversorgungsgesetz usw.) als solche berücksichtigt werden müssen und nicht bereits aufgrund des Absatzes 1 bis 2 anzurechnen sind.
- (4) Die Zeit eines Sonderurlaubs ist bis zur Dauer eines Monats auf die Postdienstzeit anzurechnen. Länger dauernder Sonderurlaub ist dann anzurechnen, wenn für die Gewährung ein vom Arbeitgeber oder vom Dienstherrn anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse bestanden hat; dies gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.
- (5) Die Anrechnung anderer als der in den Absätzen 1 bis 4 genannten Zeiten als Postdienstzeit unterliegt der Entscheidung der Zentrale.

Übergangsvorschriften zu § 17

Für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.1990 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallen:

1. für Zeiten vor dem 3. Oktober 1990

Von der Berücksichtigung als Postdienstzeit sind ausgeschlossen

- a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit),
- b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR,

-
- c) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeitnehmer

- aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte,
- bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war (z. B. Minister, Staatssekretär, Hauptabteilungsleiter, Abteilungs- und Sektorenleiter im MPF, Geschäftsbereichsleiter und Fachbereichsleiter bei den Generaldirektionen der Deutschen Post, Leiter einer Bezirksdirektion und deren Stellvertreter, sowie die Leiter der Zentralen Ämter, der Institute und Bildungseinrichtungen der Deutschen Post, die dem MPF direkt unterstellt waren),
- cc) hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
- dd) Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder der Akademie/Institut für Gesellschaftswissenschaften war.

Der Arbeitnehmer kann die Vermutung widerlegen.

Von einer Berücksichtigung als Postdienstzeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a), b) und c) zurückgelegt worden sind.

2. Zu Absatz 4

Zeiten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses bei der Deutschen Post, in denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, werden so gewertet, als wenn die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter bzw. Angestellte gegolten hätten.

§ 18

Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst

- a) die Postdienstzeit,
- b) die Beschäftigungszeiten nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 und 2, soweit es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – handelt,
- c) für Arbeitnehmer mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt gemäß § 2 ETV-DP AG die nach den Absätzen 2 bis 8 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit sie nicht unter Buchstabe a) oder b) fallen.

Ist ein von Buchstabe b) erfasstes Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Dienstzeit. Solche Zeiten können jedoch im Einzelfall nach billigem Ermessen ganz oder

zu einem Teil als Dienstzeit angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten.

- (2) Anzurechnen sind auch die nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Beamten-, Angestellten- oder Arbeitsverhältnis abgeleisteten Zeiten.
- a) beim Bund, bei den Ländern (einschließlich des Landes Berlin), Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
 - b) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/ BAT-O) oder den Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes (MTB/MTArb-O) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - c) ...
 - d) ...
 - e) ...
 - f) ...
 - g) bei den NATO-Stationierungstreitkräften, die nach dem 5. Mai 1955 ununterbrochen abgeleistet worden sind, wenn sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den NATO-Stationierungstreitkräften um Einstellung bei der DBP oder beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wurde,
 - h) einer Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen der ehemaligen DDR und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der Bund, die Länder oder die Mitgliedsverbände der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ganz oder überwiegend übernommen haben und die dort Beschäftigten unter den Geltungsbereich des BAT-O/ MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts fallen, sowie Zeiten einer Beschäftigung bei der Deutschen Reichsbahn. Die Anrechnung erfolgt jedoch nur insoweit, als eine Berücksichtigung dieser Zeiten nicht durch die entsprechende Anwendung der Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 oder einer dieser entsprechenden Regelung ausgeschlossen wäre.

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

- (3) Anzurechnen sind ferner
- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflcht in der Bundeswehr sowie Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz
und
 - b) einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
 - c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit diese nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind.

-
- (4) Hatte der Arbeitnehmer sein früheres Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis bei einem in Absatz 2 oder 3 b) aufgeführten Arbeitgeber bzw. Dienstherrn gekündigt oder wurde es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet, so besteht kein Anspruch auf Anrechnung der in Absatz 2 bzw. 3 b) aufgeführten Zeiten.

Dies gilt nicht, wenn

- der Arbeitnehmer von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in den Dienst der Deutschen Post AG übernommen wird
- oder
- der Arbeitnehmer wegen Unfähigkeit der Fortsetzung des Dienstes infolge einer Körperbeschädigung oder einer während der dienstlichen Tätigkeit erlittenen Gesundheitsschädigung das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat
- oder
- die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Entscheidung darüber, ob die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde, trifft die Zentrale.

- (5) ...
- (6) Zeiten anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres, soweit sie Voraussetzung für die Einstellung waren, können ganz oder teilweise angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale.
- (7) Auf die Dienstzeit sind außerdem Zeiten anzurechnen, soweit sie im Rahmen von gesetzlichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland (Arbeitsplatzschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Soldatenversorgungsgesetz usw.) als solche berücksichtigt werden müssen und nicht bereits aufgrund der Abs. 1 bis 6 anzurechnen sind.
- (8) Die Zeit eines Sonderurlaubs ist bis zur Dauer eines Monats auf die Dienstzeit anzurechnen. Länger dauernder Sonderurlaub ist dann anzurechnen, wenn für die Gewährung ein vom Arbeitgeber oder vom Dienstherrn anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse bestanden hat; dies gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.

Übergangsvorschriften zu § 18

Für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.1990 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallen:

1. Zu Absatz 3

Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich. Die Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 gilt.

2. Zu Absatz 8

Zeiten bei der Deutschen Post oder einem unter Abs. 2 Buchstabe h) genannten anderen Arbeitgeber, in denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, werden so gewertet, als wenn die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter bzw. Angestellte gegolten hätten.

§ 19

Nachweis der Postdienstzeit und der Dienstzeit

Der Arbeitnehmer hat seine Postdienst- und Dienstzeit nach Aufforderung durch die Dienststelle anzugeben und nachzuweisen.

Vordienstzeiten werden vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an angerechnet, wenn der Arbeitnehmer den Nachweis hierfür innerhalb einer Frist von 2 Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erbringt. Wird der Nachweis nicht innerhalb der vorgenannten Frist erbracht, wird die Zeit vom Beginn des Kalendermonats an angerechnet, in dem der Nachweis erbracht worden ist. Bei Wiedereinstellung bei derselben Dienststelle gelten bereits vorher angerechnete Postdienst- und Dienstzeiten als nachgewiesen.

Protokollnotiz:

Frühere Postdienstzeiten oder Dienstzeiten sind durch Vorlage von Bescheinigungen, Zeugnissen, Wehrpässen usw. glaubhaft nachzuweisen. Die Beschaffung dieser Unterlagen hat der Arbeitnehmer anzustreben. Wenn in Ausnahmefällen die erforderlichen Unterlagen trotz nachweislich ernsthafter Bemühungen nicht erbracht werden können, ist folgendermaßen zu verfahren:

- a) *Der Arbeitnehmer hat eine eingehende schriftliche Darstellung seiner Postdienstzeit oder Dienstzeit zu geben, aus der Eintrittstag, Beschäftigungsstellen, Beschäftigungsarten sowie Tag und Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersichtlich sein müssen. Soweit Unterbrechungen des Dienstverhältnisses vorliegen, sind obige Angaben für jeden Beschäftigungsabschnitt besonders zu machen.*
- b) *Die in der nach a) zu fertigenden Darstellung enthaltenen Angaben hat der Arbeitnehmer sich durch die schriftlichen Aussagen zweier Zeugen bestätigen zu lassen.*
- c) *Ist der Arbeitnehmer nachgewiesenermaßen nicht in der Lage, die geforderten Zeugenerklärungen zu beschaffen, ist er – zur Wahrheit ermahnt – zur Abgabe folgender Erklärung zu veranlassen: „Ich erkläre hiermit wahrheitsgemäß, dass die vorstehend bezeichneten Postdienstzeiten bzw. Dienstzeiten von mir geleistet wurden und der Grund des Ausscheidens richtig angegeben ist. Ich bin darüber belehrt worden, dass unwahre Angaben nicht nur dienstlich geahndet, sondern auch als Betrug strafrechtlich verfolgt werden können. Mir ist ferner bekannt, dass ich das aufgrund unwahrer oder unrichtiger Angaben erzielte höhere Entgelt voll zurückzahlen habe. Die Anrechnung der vorstehenden Zeiten geschieht ohne Rechtsanspruch auf jederzeitigen Widerruf. Die Widerrufsmöglichkeit erlischt erst dann, wenn ich amtliche Beweisstücke erbracht habe. Ich werde ständig bemüht sein, sobald wie möglich amtliche Unterlagen zu beschaffen.“*

§ 20

Versetzung, Abordnung und Umsetzung

- (1) Der Arbeitnehmer kann aus dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden.

Er ist

- a) zu versetzen, wenn die Beschäftigung bei einem anderen selbständigen Amt nicht nur für vorübergehend vorgesehen ist,
- b) abzuordnen, wenn die Beschäftigung bei einem anderen selbständigen Amt nur vorübergehend vorgesehen ist,
- c) umzusetzen, wenn die Beschäftigung bei demselben selbständigen Amt vorgesehen ist.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung kann auch auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgen.

-
- (2) Soll der Arbeitnehmer zu einem anderen Beschäftigungsort außerhalb des bisherigen Dienstortes aus dienstlichen Gründen versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören. Das gleiche gilt für eine Umsetzung zu einer Dienststelle desselben selbständigen Amtes, die außerhalb des bisherigen Dienstortes liegt.

Zum Dienstort gehört auch das Einzugsgebiet i. S. des Umzugskostenrechts.

Ausführungsbestimmungen für Arbeitnehmer, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten ausüben:

- a) Arbeitnehmer sollen im Allgemeinen nicht abgeordnet oder versetzt werden. Dies gilt auch für Umsetzungen, die zu einem Wechsel des Dienstortes führen, der nicht im Einzugsbereich des bisherigen Dienstortes liegt.
- b) Die Abordnung oder Umsetzung von Arbeitnehmern nach einem anderen Ort darf, wenn auswärtige Übernachtung entsteht, bei verheirateten Arbeitnehmern die Dauer von sechs Monaten und bei ledigen Arbeitnehmern die Dauer von drei Monaten ohne Genehmigung der Zentrale nicht überschreiten.

Protokollnotiz zu den Ausführungsbestimmungen

Dies sind Arbeitnehmer, die nicht mit rentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten als Angestellte im Sinne des § 133 SGB VI beschäftigt werden, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die in den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs 2 Anlage 6 Abschnitt 3 ausdrücklich aufgeführt sind.

§ 21 Wechsel der Beschäftigung, Abordnung und Versetzung

- (1) Allgemein
- a) ...
- b) ...
- c) Die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist zulässig, wenn sie aus Gründen geschieht, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch betriebliche Erfordernisse im Bereich seines Beschäftigungsamtes bedingt ist. Beim Wegfall dieser Gründe soll der niedriger eingruppierte Arbeitnehmer wieder in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Die Fälle des § 35 sind hiervon ausgenommen.
- (2) Wechsel der Beschäftigung oder Beschäftigungsstelle am selben Ort. Wenn sich nach Abs. 1 Buchstabe c) das Monatsentgelt oder Stundenentgelt vermindert, so ist gemäß § 33 Abs. 2 oder Abs. 4 das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Während der Kündigungsfrist ist das bisherige Stundenentgelt weiter zu gewähren.
- (3) Abordnung an eine Dienststelle eines anderen Ortes
- a) ...
- b) Während der Abordnung behält der Arbeitnehmer mindestens das Entgelt, das er nach seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit am ständigen Beschäftigungsort erhalten hätte.
- c) Abgeordnete Arbeitnehmer sind in Anwendung der einschlägigen Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung zu entschädigen. Dies gilt entsprechend bei Umsetzung.

(4) Versetzung an eine Dienststelle eines anderen Ortes

- a) ...
- b) ...
- c) Die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist auch bei Versetzung nur aus den Gründen unter Abs. 1 Buchstabe c) zulässig.
- d) Die Arbeitnehmer erhalten Umzugskostenerstattung und Kostenerstattung für doppelte Haushaltsführung nach den einschlägigen Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung. Dies gilt entsprechend bei Umsetzung.

Aus Anlass der Einstellung bei der Deutschen Post AG an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort kann dem Arbeitnehmer Umzugskostenerstattung zugesagt werden, wenn der Arbeitsplatz zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden muss.

- e) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug, so hat der Arbeitnehmer die ihm nach der jeweiligen Unternehmensrichtlinie gewährte Umzugskostenerstattung zurückzuzahlen.
- f) Sind bei dem Arbeitnehmer, der zur Ausführung dringlicher Arbeiten von auswärts herangezogen wird, die Voraussetzungen für eine Zusage der Umzugskostenerstattung nicht erfüllt, so können die Reisekosten (Eisenbahnfahrtkosten der zweiten Wagenklasse) vom Wohnort zum Beschäftigungsort gezahlt werden, wenn
 1. geeignete Arbeitskräfte am Beschäftigungsort oder in dessen Nähe nachweislich nicht vorhanden sind und
 2. die zurückzulegende Entfernung mehr als 50 km beträgt.

Protokollnotiz zu § 21

§ 21 gilt nur für Arbeitnehmer, die nicht mit rentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten als Angestellte im Sinne des § 133 SGB VI beschäftigt werden.

§ 22¹

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen.

Die regelmäßige Arbeitszeit nach Unterabsatz 1 wird nach Maßgabe der Absätze 6 bis 9 in der Weise verkürzt, dass jährlich ein freier Tag gewährt wird.

- (2) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sowie betriebsbedingte Wegezeiten mit Ausnahme von Reisezeiten rechnen zur Arbeitszeit.

(1) § 22 Absatz 1 Unterabsatz 2 und Absatz 6 bis 9 ab 01.02.1997 außer Kraft gesetzt durch TV Nr. 22 vom 25.04.1997 bzw. § 3 Ziffer 3 TV Nr. 75e vom 20.10.2000 i. d. F. des TV Nr. 163, 1. Teil. § 22 wurde zum 1. April 2015 in der bis zum 31. März 2015 geltenden Fassung wieder in Kraft gesetzt gem. TV Nr. 176 vom 9. Juli 2015.

-
- (3) Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen.
 - (4) Die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer (§ 2 Absatz 2 und 5 Arbeitszeitgesetz – ArbZG) beträgt bis zu 8 Stunden. Sie kann auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von zusammenhängend 6 Monaten bzw. in der Zustellung 12 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten sind je Arbeitnehmer grundsätzlich 104 Ruhetage, mindestens jedoch 78 Ruhetage und 52 Ruhehalbtage zu gewähren. Im Fall einer geringeren Beschäftigungsdauer verringert sich die Zahl entsprechend. Infolge von Abwesenheitszeiten ausgefallene Ruhetage (z. B. Erholungsurlaub oder Erkrankung) werden nicht nachgewährt. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Kalendertagen ist jedem Arbeitnehmer mindestens 1 Ruhetag zu gewähren. Bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern darf eine Mindestschichtlänge von 3 Stunden bei, nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern von 2 Stunden, nicht unterschritten werden.

Protokollnotiz:

Bei einschaltigen Filialen, in der Briefeingangs- und der Postfachverteilung kann in Ausnahmefällen mit Beteiligung des Betriebsrates eine von Unterabsatz 2 abweichende Regelung vereinbart werden.

- (5) Im Übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.
- (6) Der Arbeitnehmer wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Zahlung des Entgelts nach § 2 Abs. 7 i. V. m. Abs. 1 ETV-DP AG von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der mit dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.
- (7) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.
- (8) Wird der Arbeitnehmer an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.
- (9) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.
- (10) Bestehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.
- (11) In Tarifverträgen (z. B. zu Tz. 1.2 und 1.3 der Eckpunktevereinbarung zwischen der Deutschen Post AG und der (Deutschen Postgewerkschaft e.V., der Kommunikationsgewerkschaft DPV oder der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation e.V.) vom 21.03.2000) kann von den vorstehenden Regelungen abgewichen werden.

§ 23

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 22 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1) vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

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

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

- (2) In anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen wird Teilzeitbeschäftigung auf Antrag des Arbeitnehmers vereinbart, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- (3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeit bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 24

Freischichten

- (1) Arbeitnehmer, die in wechselnden Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage regelmäßig in einer Schichtfolge eingesetzt sind, erhalten im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts

4 Freischichten, wenn sie mindestens 450 Nachtarbeitsstunden,

3 Freischichten, wenn sie mindestens 330 Nachtarbeitsstunden,

2 Freischichten, wenn sie mindestens 220 Nachtarbeitsstunden,

1 Freischicht, wenn sie mindestens 110 Nachtarbeitsstunden

geleistet haben.

Protokollnotiz:

Als „wechselnde Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage“ gelten alle dienstplanmäßigen Dienstschichten, die nicht Nachtschichten von zeitlich gleichbleibender Lage und Dauer sind. In diesem Sinne ist eine Nachtschicht dann gegeben, wenn sie die Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr voll umfasst.

- (2) Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzung der wechselnden Dienstschicht gemäß Absatz 1 nicht erfüllt ist, erhalten im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts

4 Freischichten, wenn sie mindestens 600 Nachtarbeitsstunden,

3 Freischichten, wenn sie mindestens 450 Nachtarbeitsstunden,

2 Freischichten, wenn sie mindestens 300 Nachtarbeitsstunden,

1 Freischicht, wenn sie mindestens 150 Nachtarbeitsstunden

geleistet haben.

-
- (3) Die Zahl der Freischichten erhöht sich jeweils um eine Freischicht von dem Kalenderjahr an, in dem der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet.
 - (4) Nachtarbeitsstunden sind solche, die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet werden.
 - (5) Eine Freischicht besteht aus einem Anspruch auf Freizeitausgleich in Höhe von acht Stunden.
 - (6) Bei Arbeitnehmern, die im Laufe des Kalenderjahres sowohl von der Regelung in Absatz 1 als auch von der Regelung in Absatz 2 erfasst werden, gilt für die gesamte Dauer des Kalenderjahres die Regelung, die in ihrem zeitlichen Umfang überwiegt.
 - (7) Der Anspruch auf Gewährung einer Freischicht wird jeweils frühestens nach Ableistung der geforderten Nachtarbeitsstunden fällig.

§ 24a

Entlastungszeit

- (1) Arbeitnehmer können eine zusätzliche Entlastungszeit bei Anpassung des Monatsgrundentgelts gem. § 2 Absatz 1 UAbs. 2 ETV-DP AG beanspruchen. Teilzeit-Arbeitnehmer erhalten eine Entlastungszeit anteilig entsprechend ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nach der folgenden Formel:

$$\text{Umfang Entlastungszeit gem. Abs. 1} \cdot \text{arbeitsvertraglich vereinbarte WAZ}$$

tarifliche regelmäßige WAZ eines Vollzeitarbeitnehmers gem. § 22 Absatz 1 MTV – DP AG

Der Arbeitnehmer kann dabei zwischen folgenden Entlastungszeitmodellen wählen:

- a) Entlastungszeit 42; entspricht einer Entlastungszeit pro Kalenderjahr von 42,19 Stunden,
 - b) Entlastungszeit 60; entspricht einer Entlastungszeit pro Kalenderjahr von 60,27 Stunden,
 - c) Entlastungszeit 102; entspricht einer Entlastungszeit pro Kalenderjahr von 102,46 Stunden,
 - d) Entlastungszeit 162; entspricht einer Entlastungszeit pro Kalenderjahr von 162,73 Stunden
- oder
- e) Entlastungszeit 202; entspricht einer Entlastungszeit pro Kalenderjahr von 202,91 Stunden.

Die Entlastungszeit wird jeweils für den Entlastungszeitraum eines Kalenderjahres gewährt. Wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Entlastungszeitraum geändert, werden die Entlastungszeiten neu berechnet. Bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei unterjährigem Eintritt in die Altersteilzeit wird die Entlastungszeit anteilig gewährt.

Protokollnotiz zu Abs.1:

Das Modell Entlastungszeit 162 kann erstmals mit Wirkung vom 01.01.2021 und das Modell Entlastungszeit 202 erstmals mit Wirkung vom 01.01.2022 beansprucht werden.

*** Protokollnotiz zu Absatz 1 wird am 31.12.2021 gestrichen**

- (2) Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber seine Entscheidung, Entlastungszeit für ein Kalenderjahr zu beanspruchen, bis zum 30.09. des Vorjahres mitteilen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung, Entlastungszeit zu beanspruchen, jeweils für ein Kalenderjahr gebunden. Die Entlastungszeit verlängert sich automatisch um ein weiteres Kalenderjahr, soweit der Arbeitnehmer nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des Entlastungszeitraums der Verlängerung widerspricht. Der Zeitraum der Beanspruchung endet spätestens einen Kalendermonat vor dem Eintritt in eine Altersteilzeit.

-
- (4) Die Entlastungszeit ist in dem Entlastungszeitraum zu gewähren und zu nehmen, für den der Anspruch besteht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Abwicklung von Erholungsurlaub nicht durch die Abwicklung von Entlastungszeiten beeinträchtigt wird.

Entlastungszeit wird vom Arbeitnehmer zur ganz- oder mehrtägigen Freistellung von der Arbeit unter Zahlung des Entgelts nach § 2 Absatz 7 i. V. m. Absatz 1 ETV – DP AG genutzt. Die Abwicklung erfolgt minutengenau ausschließlich in ganzen Dienstschichten (dienstplanmäßige Arbeitszeit) insbesondere auch in Verbindung mit Urlaub, Freizeitausgleich, Wochenenden und Feiertagen. Entlastungszeiten sind, wenn dies zur Sicherstellung der Freistellung von einer ganzen Dienstschicht erforderlich ist, mit anderen bestehenden Freizeitanprüchen oder unter Ausgleich von Mehrleistungen oder Buchung von Minderleistungen im Arbeitszeitkonto zu kombinieren.

- (5) Beantragt der Arbeitnehmer eine Freistellung aus Entlastungszeit, ist dieser Antrag zu genehmigen, wenn keine betrieblichen Interessen entgegenstehen. Ein Antrag des Arbeitnehmers auf Freistellung ist unverzüglich zu beantworten und bei Ablehnung zu begründen. Durch den Arbeitgeber ist auch zu prüfen, ob eine Möglichkeit der Freistellung durch die Erbringung von freiwilliger Überzeitarbeit gemäß § 14 ETV – DP AG durch andere Beschäftigte besteht.

Bei Ablehnung sind durch den Arbeitgeber mindestens zwei zeitnah am Freistellungswunsch liegende Ersatztermine vorzuschlagen. Ein Widerruf bereits genehmigter Entlastungszeiten ist nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich.

- (6) Erkrankt der Arbeitnehmer während der Abwicklung der Entlastungszeit und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Entlastungszeitananspruch nicht angerechnet.
- (7) Entlastungszeit, die im Kalenderjahr nicht oder nicht voll gewährt oder genommen wurde, wird zum 31.12. nach folgenden Formeln in bar abgegolten:

- a. Für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des ETV – DP AG fallen und keinen Besitzstand gemäß § 30 ETV – DP AG erhalten:

$$((\text{Monatsgrundentgelt gem. Anl. 2a, 2b, 2c oder 2d} \cdot 13) + \text{ggf. Richtbetrag gem. Anl. 4b})$$

• nicht abgewickelte Entlastungszeit

Regelmäßige Arbeitszeit gem. § 22 MTV – DP AG $\cdot 4,348 \cdot 12$

Der Richtbetrag gem. Anl. 4b ist bei Arbeitnehmern der Entgeltgruppen 5 bis 9 und den Technischen Entgeltgruppen 2 bis 4 zu berücksichtigen. Bei insichbeurlaubten Beamten ist dieser Richtbetrag mit 0,86 zu multiplizieren.

- b. Für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des ETV – DP AG fallen und Besitzstand gemäß § 30 Absatz 1 i.V.m. Anhang 1 ETV – DP AG erhalten:

$$((\text{Monatslohn gem. Anh. 1 Anl. 1} + \text{ggf. Sozialzuschlag gem. Anh. 1 Teil A Abs. 9}) \cdot 12,9173$$

+ (ggf. 5% Zulage gem. Anh. 1 Teil A Abs. 7 + Sicherungsbetrag gem. Anh. 1 Teil B $\cdot 12$))

• nicht abgewickelte Entlastungszeit

Regelmäßige Arbeitszeit gem. § 22 MTV – DP AG $\cdot 4,348 \cdot 12$

- c. Für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des ETV – DP AG fallen und Besitzstand gemäß § 30 Absatz 2 i.V.m. Anhang 2 ETV – DP AG erhalten:

$$((\text{Grundvergütung gem. Anh. 2 Anl. 1} + \text{ggf. Ortszuschlag gem. Anh. 2 Teil A Abs. 6} + \text{ggf. Allg. Zulage, Techniker – und Programmierzulage gem. Anh. 1 Teil A Abs. 7}) \cdot 12,9173 + \text{Sicherungsbetrag gem. Anh. 2 Teil B} \cdot 12)$$

• nicht abgewickelte Entlastungszeit

Regelmäßige Arbeitszeit gem. § 22 MTV – DP AG $\cdot 4,348 \cdot 12$

d. Für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Vertrieb fallen:

$(\text{Monatsgrundentgelt der An. 3a oder 3b} \cdot 12) + \text{Richtbeträge gem. Anl.4a oder 4b} \cdot \text{nicht abgewickelte Entlastungszeit}$

$\text{Regelmäßige Arbeitszeit gem. § 22 MTV} - \text{DP AG} \cdot 4,348 \cdot 12$

Barabgeltung erfolgt auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Eintritts in die Altersteilzeit.

§ 25

Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaub je Urlaubsjahr mit einer Postdienstzeit

bis zur Vollendung von 3 Jahren	26 Arbeitstage,
im 4. Jahr bis zur Vollendung des 6. Jahres	27 Arbeitstage,
im 7. Jahr bis zur Vollendung des 9. Jahres	28 Arbeitstage,
im 10. Jahr bis zur Vollendung des 12. Jahres	29 Arbeitstage und
ab dem 13. Jahr und mehr	30 Arbeitstage.

- (3) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach folgender Formel:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Zahl der nach Abs. 2 zustehenden Arbeitstage Urlaub}}{260} \times \text{Zahl der Tage im Kalenderjahr, an denen eine dienstplanmäßige Arbeitsleistung zu erbringen wäre}$$

Ergibt sich dabei ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden; geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

- (4) Der Urlaubsanspruch ist zu Beginn des Urlaubsjahres aufgrund der geplanten Verteilung der Arbeitszeit im Urlaubsjahr zu ermitteln. Ergibt sich dabei ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden; geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt. Ändert sich unterjährig durch einen Dienstplanwechsel die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage, ist der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Dienstplanwechsels jeweils neu zu berechnen.
- (5) Maßgebend für die Urlaubsjahr ist die Postdienstzeit, die der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erreicht.
- (6) Der Urlaub beginnt mit dem Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass seiner Beurlaubung die ganze dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt. Als Urlaubstage werden nur die Werktage gezählt, an denen aus Anlass des Urlaubs die gesamte dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt wird. Endet eine Dienstschrift nicht an dem Kalendertag an dem diese begonnen hat, gilt als Urlaubstag nur der Kalendertag, an dem die Dienstschrift begonnen hätte. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- (7) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten erworben (Wartezeit). Bei einem Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt die Wartezeit drei Monate. Die Wartezeit von drei Monaten gilt auch für den Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr im laufenden Urlaubsjahr vollendet.

-
- (8) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwölftel des Erholungsurlaubs (einschließlich Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
- a) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - b) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheidet,
 - c) wenn er in der zweiten Hälfte des im laufenden Urlaubsjahres eingestellt wird.

Hat der Arbeitnehmer, der nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheidet, bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann dafür gezahltes Entgelt nicht zurückgefordert werden.

Im Falle des Buchstaben b) besteht der volle Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer wegen Erreichens der Regelaltersgrenze gemäß §§ 35 bzw. 235 Abs. 2 SGB VI oder wegen Rentengewährung gemäß § 37 Abs. 2, 3 oder 4 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sofern die übrigen Voraussetzungen zur Urlaubsgewährung gegeben sind. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet, weil die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sind.

Bei der Berechnung dieses Teilurlaubs sind Bruchteile eines Tages auf einen vollen Tag aufzurunden.

- (9) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Erholungsurlaub gewährt oder abgegolten worden ist.
- (10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 27 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 27 Abs. 1 vorliegt.
- (11) Der Urlaub ist in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht. Urlaub, der im Urlaubsjahr nicht oder nicht voll gewährt oder genommen wurde, ist spätestens bis zum 31. März des nächsten Urlaubsjahres anzutreten. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 30. Juni. Wird der Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. Juni nicht angetreten, so ist er nach Absatz 14 bar abzugelten.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann ein Teilurlaub, der durch Einstellung in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres entstanden ist, in das nächste Urlaubsjahr übertragen.

Werdenden Müttern ist der zustehende Urlaub auf Antrag vor Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz zu gewähren.

- (12) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Er kann aus betrieblichen oder persönlichen Gründen geteilt werden. Bei Teilung des Urlaubs muss ein Urlaubsteil auf Verlangen des Arbeitnehmers mindestens drei Wochen betragen.

Dem Arbeitnehmer, der noch berufsschulpflichtig ist, soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er in Ausnahmefällen nicht in den Berufsschulferien gegeben werden kann, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Wann der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der vor Beginn des Urlaubsjahres aufzustellen ist.

Kann der Urlaub zu der im Urlaubsplan festgelegten Zeit aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht angetreten werden, so ist er baldmöglichst nachzugewähren, wobei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist.

- (13) Wenn der im Urlaubsplan für die Gewährung des Erholungsurlaubs festgelegte Zeitraum aus betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, sind dem Arbeitnehmer die ihm aus der Nichteinhaltung eines Vertrages mit einer Reisegesellschaft oder aus einer sonstigen Verpflichtung entstandenen Ausgaben unter Vorlage entsprechender Belege zu erstatten.

Genehmigter Urlaub kann entsprechend der Rechtsprechung des BAG vom Arbeitgeber unterbrochen oder widerrufen werden. Eine Unterbrechung kann nur einmal im Urlaubsjahr erfolgen. Die dem Arbeitnehmer durch den Widerruf bzw. die Unterbrechung entstandenen und belegten Kosten werden vom Arbeitgeber erstattet. Die durch die Unterbrechung entstandenen Reisetage gelten nicht als Urlaubstage.

Protokollnotiz zu Abs. 13 UAbs. 2:

Dies ist demnach möglich bei unvorhergesehenen und zwingenden Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass der Arbeitnehmer den von ihm verauslagten Betrag nicht auf andere Weise wiedererlangen kann.

- (14) Kann der Erholungsurlaub (einschl. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er bar abzugelten.

Dabei ist für die noch zustehenden Urlaubstage die Abgeltung auf Grundlage des auf den Entgeltmonat (= Monat des Ausscheidens) entfallenden Entgelts wie folgt zu berechnen:

$$\frac{\text{Entgelt gem. § 2 Abs. 7 und § 5 x Anzahl der noch zustehenden Urlaubstage gem. Satz 2}}{\text{Zahl der dienstplanmäßigen Arbeitstage im Kalenderjahr/12}}$$

Ferner ist der Zuschlag nach Abs. 20 Buchst. b) zu gewähren.

Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

- (15) Der Arbeitnehmer, der auf Veranlassung seiner Dienststelle den vollen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. November bis 31. März nimmt, erhält, wenn sein Erholungsurlaub nach Absatz 2 bemessen wird, einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen; Absatz 3 gilt entsprechend. Fällt der Urlaub nur zu einem Teil in die vorbezeichnete Zeit, so wird der Zusatzurlaub anteilmäßig gewährt. In solchen Fällen sind die Tage des Teilurlaubs mit der Gesamtzahl der Zusatzurlaubstage zu vervielfältigen und durch die Gesamtzahl der zu gewährenden Tage zu teilen. Ergibt sich daraus der Bruchteil eines Tages, so ist er auf einen vollen Tag aufzurunden.

Winterzusatzurlaub darf nur zusammen mit dem entsprechenden Erholungsurlaub gewährt werden.

- (16) Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, der nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 v. H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert ist, erhält einen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX.

-
- (17) Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der durch die Unterbrechung verbleibende Resturlaub ist nachzugewähren.

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Falle wird für die Dauer des Urlaubs anstelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt (Abs. 20) gezahlt.

- (18) Der Arbeitnehmer, der ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert hierdurch den Anspruch auf Entgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.
- (19) Einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur darf auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden. Das gleiche gilt für den Zeitraum einer an eine solche Kur sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit, soweit für sie Anspruch auf Krankenbezüge nach § 28 Abschnitt IV besteht.
- (20) Als Urlaubsentgelt wird gezahlt:

a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV- DP AG

b) für jeden Arbeitstag des Erholungsurlaubs und für jeden während des Erholungsurlaubs auf einen solchen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertag ein Zuschlag von $1/(\text{Zahl der dienstplanmäßigen Arbeitstage p.a.}/4)$

der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag (Urlaubszuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Urlaubs- und Krankenzuschläge werden bei der Bemessung des Urlaubszuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Beschäftigung des Arbeitnehmers entfallen wären.

- (21) Hat das Arbeitsverhältnis eines nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmers mindestens drei Kalendermonate ununterbrochen bestanden und hat der Arbeitnehmer eine niedrigere arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit, als sich aus dem Durchschnitt der jeweils letzten drei vorangegangenen Kalendermonate ergibt, so erhält der Arbeitnehmer zu seinem Entgelt für jeden Urlaubstag einen Ausgleichsbetrag.

Dieser Ausgleichsbetrag ist wie folgt zu berechnen:

$$\frac{4,348 \times (\text{WAZ D} - \text{WAZ}) \times \text{Anzahl Urlaubstage} \times \text{jeweiliges Stundenentgelt}}{\text{Zahl der dienstplanmäßigen Arbeitstage im Kalenderjahr}/12}$$

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (WAZ D) errechnet sich aus den arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der jeweils letzten drei vorangegangenen Kalendermonate.

Sich ergebende Teile einer Stunde sind auf ganze oder halbe Stunden aufzurunden.

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:
- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25-, 40- oder 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 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 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten.
- (2) 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 nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (4) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (5) Bei Teilnahme an den Tagungen der Gewerkschaften oder bei Teilnahme an wissenschaftlichen, sonstigen fachlichen oder staatsbürgerlichen Veranstaltungen oder Tagungen können unter Fortzahlung des Entgelts unter Beschränkung auf das notwendige Maß bis zu 6 Arbeitstagen im Jahr gewährt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 4

Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 4 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (1) Dem Arbeitnehmer kann Sonderurlaub unter Verzicht auf Entgelt gewährt werden, wenn ein von der Deutschen Post AG anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse daran besteht. Das gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.
- (2) Sonderurlaub unter Verzicht auf Entgelt kann ferner gewährt werden, wenn ein wichtiger persönlicher Grund vorliegt und die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben von der Arbeit gestatten. Dieser Sonderurlaub kann auch wiederholt bewilligt werden, jedoch im Einzelfall nur bis zur Gesamtdauer eines Jahres.

Eine Arbeitsleistung auf Probe bei einem anderen Arbeitgeber gilt nicht als wichtiger persönlicher Grund.

- (3) Für die Bewilligung eines Sonderurlaubs für die Dauer von mehr als einem Monat ist die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten zuständig.

I. Arbeitsunfähigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens für den vierten Kalendertag die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen und an diesem Tag der zuständigen Dienststelle die ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Fällt dieser vierte Kalendertag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Wochenfeiertag, so tritt an dessen Stelle der darauffolgende Werktag; nimmt der Arbeitnehmer an diesem Werktag die Arbeit wieder auf, so erübrigt sich dieser Nachweis.

Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

In besonders begründeten Einzelfällen ist die Dienststelle berechtigt zu verlangen, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit bereits für den ersten Kalendertag durch ärztliche Bescheinigung nachweist.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (3) Für Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit die dienstplanmäßige Arbeitszeit nur zu einem Teil versäumt, erhält er das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV- DP AG und die Zuschläge gem. §§ 15 und 16 ETV-DP AG in der Höhe, wie sie bei regelmäßigem Verlauf seiner Arbeit entstanden wären.
- (4) Wird der Arbeitnehmer nach Beginn der Beschäftigung infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so erhält er vom ersten Tage an, an dem er die dienstplanmäßige Arbeitszeit ganz versäumt, Krankenbezüge nach Abschnitt II und III. Als Beginn der Beschäftigung gilt der Antritt des Weges zur ersten Arbeitsaufnahme.

Die Krankenbezüge werden im Rahmen der Bezugszeiten bis einschließlich dem Kalendertag gezahlt, an dem der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit letztmalig die ganze dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt hat. Hierbei ist der Dienstplan maßgebend, in den der Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Arbeit eintritt.(5) Die Krankenbezüge werden als Krankenentgelt, Krankengeldzuschuss oder Krankenbeihilfe gezahlt.

- (6) Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch einen besonders groblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

Ein Anspruch besteht ferner nicht für den Zeitraum, für den die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 19 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

- (7) Die Deutsche Post AG ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge zurückzustellen, solange der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 und 2 schuldhaft nicht nachkommt.
- (8) Hat der Arbeitnehmer zwischen dem Ende einer früheren Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens vier Wochen gearbeitet, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der erneuten Arbeitsunfähigkeit für eine weitere volle Bezugszeit Anspruch auf Krankenbezüge. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Arbeitnehmer nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder die Deutsche Post AG dies verlangt hatte.

Wird der in UAbs. 1 genannte Mindestzeitraum nicht erreicht, beginnt die Bezugszeit nur dann von neuem, wenn der Arbeitnehmer nicht infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig geworden ist. Ein Nachweis hierüber ist vom Arbeitnehmer auf Verlangen der Dienststelle durch unverzügliche Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung zu führen.

- (9) Einen Anspruch auf Krankenbezüge haben nicht solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, für die Dauer von höchstens vier Wochen begründet worden ist. Wird das Arbeitsverhältnis über vier Wochen hinaus fortgesetzt, so haben diese Arbeitnehmer vom Tage der Vereinbarung der Fortsetzung an Anspruch auf Krankenbezüge. Vor dem Tage der Vereinbarung liegende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind auf die Anspruchsdauer der Krankenbezüge (Abschnitt II Abs. 2, Abschnitt III Abs. 4 und Abschnitt V Abs. 1) anzurechnen.

II. Krankenentgelt

- (1) Als Krankenentgelt wird gezahlt:

- a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV-DP AG,
- b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von 1/90 der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag (Krankenzuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Kranken- und Urlaubszuschläge werden bei der Bemessung des Krankenzuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitsfähigkeit entfallen wären.

-
- (2) Krankenentgelt wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Der Anspruch auf Krankenentgelt wird nicht dadurch berührt, dass die Deutsche Post AG das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalls kündigt und das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bezugsfrist infolge der Kündigung endet. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem von der Deutschen Post AG zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in UAbs. 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch auf Krankenentgelt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

III. Krankengeldzuschuss

- (1) Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, hat vom ersten Tag nach Wegfall des Krankenentgelts Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Diesen Anspruch hat auch ein gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 6 und § 7 SGB V versicherungsfreier Arbeitnehmer – auch wenn er sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert hat –, sofern wegen eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit Anspruch auf Barleistungen aus der Unfallversicherung nach § 45 SGB VII (Verletztengeld) besteht.

- (2) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entsteht monatlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoarbeitsentgelt (Absatz 3) und den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung, soweit und solange solche Barleistungen gezahlt werden.

Wird das Krankengeld gemäß § 50 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB V gekürzt oder gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I teilweise versagt, so ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von dem ungekürzten Betrag des Krankengeldes auszugehen.

Bei einem Mitglied einer Ersatzkasse ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den satzungsmäßigen Barleistungen auszugehen, die im Falle der Versicherung in der Deutschen BKK zu zahlen gewesen wären.

- (3) Der Krankengeldzuschuss wird so bemessen, dass er das regelmäßige Monatsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (ohne die vermögenswirksame Leistung nach § 9 ETV-DP AG) ausmacht, die der Arbeitnehmer nach Abzug der Lohn- und gegebenenfalls Kirchensteuer, seiner Beitragsanteile zu den gesetzlichen Sozialversicherungen und zur Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm ein Krankengeldzuschuss zusteht, erhalten haben würde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. § 28 Abschnitt II Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe des regelmäßigen Monatsentgelts, so sind die Entgelteile nach § 2 Absatz 3 ETV-DP AG anteilig zu berechnen.

(4) Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss

- | | |
|--|------------|
| a) bei einer Postdienstzeit von mehr als 1 Jahr bis zur Dauer von | 13 Wochen, |
| b) bei einer Postdienstzeit von mehr als 3 Jahren bis zur Dauer von | 26 Wochen |
| c) bei der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls bis zur Dauer von | 26 Wochen |
| d) bei der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge einer durch die Arbeit bei der Deutschen Post AG verursachten Berufskrankheit bis zur Dauer von | 26 Wochen |

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit – jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus – zu. In den in Buchstabe c) und d) genannten Fällen muss die Unfallkasse Post und Telekom den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt haben; die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist als Vorschussleistung bereits dann vorzunehmen, wenn der Unfallkasse Post und Telekom der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit von der Dienststelle gemeldet worden ist.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des UAbs. 1 Buchstabe c) oder d) die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit wieder arbeitsunfähig, erhält er Krankengeldzuschuss entweder nach UAbs. 1 Buchstabe a) oder b) oder, falls dies für ihn günstiger ist, für die Dauer des Zeitraumes, der dem aus Anlass der ersten oder weiteren Erkrankungen nicht verbrauchten Zeitraum der Sechszwanzig-Wochenfrist entspricht.

- (5) Für einen Arbeitnehmer mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ist für die Bezugszeit nach Abs. 4 Buchst. a) oder b) die Dienstzeit nach § 18 Abs. 1 Buchst. a) und b) maßgebend. Ist bei einem solchen Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erhöht worden, ist die in Satz 1 genannte Dienstzeit insoweit zur Postdienstzeit mitzurechnen, als dies nach Absatz 4 Buchst. a) oder b) für die Bezugszeit von Krankengeldzuschuss maßgebend ist.
- (6) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zum Bezug des Krankengeldzuschusses berechtigende Postdienstzeit oder eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Postdienstzeit, so ist der Krankengeldzuschuss so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Postdienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte; dies gilt in den Fällen des Abs. 5 entsprechend.
- (7) Zeiten, in denen der Anspruch auf Krankengeld gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I ganz versagt worden ist oder gemäß § 16 SGB V geruht hat und für die daher kein Krankengeldzuschuss zusteht, werden bei der Bezugszeit (Abs. 4) mitgerechnet.

-
- (8) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Arbeitnehmers gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

IV. Krankenbezüge bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

- (1) Hat ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bewilligt und wird diese in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt, gelten die Vorschriften der Abschn. I bis III entsprechend. Ist der Arbeitnehmer nicht kranken- oder rentenversicherungspflichtig, gelten die Vorschriften der Abschn. I bis III entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Dabei gelten die Bestimmungen des Abschn. III bzw. Abschn. V sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den den Brutto-Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse entsprechenden Leistungen des Sozialleistungsträgers auszugehen ist, wenn die gesetzliche Krankenkasse Barleistungen nicht erbringt. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt jedoch, soweit der Sozialleistungsträger den Krankengeldzuschuss auf seine den Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse entsprechenden Leistungen anrechnet.

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die ärztliche Verordnung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vorzulegen und den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Verordnung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Maßnahme enthalten. Dauert die Maßnahme länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

V. Krankenbeihilfe

- (1) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind, erhalten an Stelle des Krankengeldzuschusses in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnitts III. eine Krankenbeihilfe.

Diese Krankenbeihilfe mindert sich

- a) bei Arbeitnehmern, die Anspruch auf Barleistungen haben, um die für den Krankheitsfall zu gewährenden Barleistungen gemäß Abschnitt III. Abs. 3,
- b) bei Arbeitnehmern, die keinen Anspruch auf Barleistungen haben, um 50 v. H. des Höchstgrundlohns, der für die Bemessung der Barleistungen bei der Deutschen BKK maßgebend ist.

- (2) Dem Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, wird Krankenbeihilfe nicht gewährt.

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV.

Für Arbeitnehmer, die am 31.08.2003 unter den Geltungsbereich des § 60a TVAng fallen und am 01.09.2003 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stehen, gilt für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses folgendes:

Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1994 begonnen hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses anstelle der Abschnitte II., III. und IV. folgendes:

Abschnitt I – Krankenentgelt

- (1) Krankenentgelt wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 wird Krankenentgelt den vollbeschäftigten ständigen Arbeitnehmern sowie den nichtvollbeschäftigten ständigen Arbeitnehmern mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Dienstzeit von mindestens

2 Jahren bis zur Dauer von	9 Wochen
3 Jahren bis zur Dauer von	12 Wochen
5 Jahren bis zur Dauer von	14 Wochen
8 Jahren bis zur Dauer von	16 Wochen
10 Jahren bis zur Dauer von	26 Wochen

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Krankenentgelt wird, soweit sich aus Absatz 3 nichts anderes ergibt, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Dem Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, wird Krankenentgelt längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gewährt. Absatz 7 wird auf diesen Arbeitnehmer nicht angewendet.

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Deutschen Post AG zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird das Krankenentgelt ohne Rücksicht auf die Dienstzeit und die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ständigen und nichtständigen Arbeitnehmern bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn die Unfallkasse Post und Telekom den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt hat. Die Zahlung ist als Vorschussleistung bereits dann vorzunehmen, wenn der Unfallkasse Post und Telekom der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit von der Dienststelle gemeldet worden ist.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Unterabsatzes 1 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wieder-

aufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit wieder arbeitsunfähig, erhält er Krankenentgelt entweder nach Absatz 1 oder, falls dies für ihn günstiger ist, für die Dauer des Zeitraumes, der dem aus Anlass der ersten oder weiteren Erkrankungen nicht verbrauchten Zeitraum der Sechszwanzig-Wochenfrist entspricht.

- (3) Der Anspruch auf Krankenentgelt wird nicht dadurch berührt, dass die Deutsche Post AG das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalls kündigt und das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bezugsfrist infolge der Kündigung endet. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf Krankenentgelt mindestens bis zur Dauer von sechs Wochen, gerechnet vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem von der Deutschen Post AG zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
- (4) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Dienstzeit, so ist das Krankenentgelt so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
- (5) Als Krankenentgelt werden gewährt:
 - a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV-DP AG,
 - b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von 1/90 der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nacharbeitszuschlag (Krankenzuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Kranken- und Urlaubszuschläge werden bei der Bemessung des Krankenzuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitsfähigkeit entfallen wären.

- (6) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

- (7) Ein von einem Träger der Sozialversicherung oder einer anderen öffentlichen Versicherung oder durch eine Versorgungsbehörde verordnetes Kur- und Heilverfahren (einschließlich einer sich unmittelbar daran anschließenden Nachkur oder Schonzeit) bis zur Dauer von insgesamt sechs Wochen wird einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Für die Dauer des Kur- und Heilverfahrens wird Krankenentgelt bis zu sechs Wochen ohne Anrechnung auf die jeweiligen Bezugszeiten nach den Absätzen 1 oder 2 gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

- 1. a) *Ein von einem Träger der Sozialversicherung oder einer anderen öffentlichen Versicherung oder einer Versorgungsbehörde verordnetes Kur- oder Heilverfahren besteht in dem ärztlich geleiteten planmäßigen Gebrauch von Heilmitteln in einem vom Kostenträger bestimmten Kur- oder Badeort oder in einem von ihm bestimmten Heim. Erholungs- und Vorsorgekuren, die nach § 31 Absatz 1 Nr. 2 bis 4 SGB VI bewilligt werden, sowie entsprechende Erholungskuren*

und Vorsorgekuren, die nach § 31 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 SGBVI bewilligt werden, sowie entsprechende Erholungs- und Vorsorgekuren, die von Trägern der Krankenversicherung auf Grund Ihrer Satzungen über die Regelleistungen des SGB V hinaus bewilligt werden, fallen nicht darunter, es sei denn, dass sie von dem Vertrauensarzt des Sozialversicherungsträgers oder einem von der Deutschen Post AG zu bestimmenden Arzt für erforderlich gehalten werden.

- b) Heilkuren, die als beihilfefähig anerkannt sind, gehören stets zum verordneten Kur- und Heilverfahren.*
2. Zum verordneten Kur- oder Heilverfahren oder zu einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur gehört auch die sich unmittelbar anschließende Nachkur oder Schonzeit, wenn sie der Arzt, der das Kur- oder Heilverfahren geleitet hat, zur Erreichung des Zweckes des Kur- oder Heilverfahrens für erforderlich hält.

Abschnitt II – Krankengeldzuschuss

- (1) Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, hat vom ersten Tag nach Wegfall des Krankenentgelts Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Diesen Anspruch hat auch

ein gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 6 und § 7 SGB V versicherungsfreier Arbeitnehmer – auch wenn er sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert hat –,

sofern wegen eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit Anspruch auf Barleistungen aus der Unfallversicherung nach § 45 SGB VII (Verletztengeld) besteht.

- (2) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entsteht monatlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoarbeitsentgelt (Absatz 3) und den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung, soweit und solange solche Barleistungen gezahlt werden.

Wird das Krankengeld gemäß § 50 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB V gekürzt oder gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I teilweise versagt, so ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von dem ungekürzten Betrag des Krankengeldes auszugehen.

Bei einem Mitglied einer Ersatzkasse ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den satzungsgemäßen Barleistungen auszugehen, die im Falle der Versicherung in der Deutschen BKK zu zahlen gewesen wären.

- (3) Der Krankengeldzuschuss wird so bemessen, dass er das monatliche Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (ohne die vermögenswirksame Leistung nach § 9 ETV-DP AG) ausmacht, die der Arbeitnehmer nach Abzug der Lohn- und gegebenenfalls Kirchensteuer, seiner Beitragsanteile zu den gesetzlichen Sozialversicherungen und zur Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm ein Krankengeldzuschuss zusteht, erhalten haben würde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. Abschnitt I Absatz 5 Satz 3 gilt entsprechend.

Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe des Monatsgrundentgelts, so sind die Entgeltanteile nach § 2 Absatz 3 ETV-DP AG anteilig zu berechnen.

- (4) Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss bei einer Postdienstzeit

a) von mehr als 1 Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,

b) von mehr als 3 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit – jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus – zu.

-
- (5) Für einen Arbeitnehmer mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ist für die Bezugszeit nach Absatz 4 die Dienstzeit nach § 17 Abs. 1 Buchst. a) und b) maßgebend. Ist bei einem solchen Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erhöht worden, ist die in Satz 1 genannte Dienstzeit insoweit zur Postdienstzeit mitzurechnen, als dies nach Absatz 4 für die Bezugszeit von Krankengeldzuschuss maßgebend ist.
- (6) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zum Bezug des Krankengeldzuschusses berechtigende Postdienstzeit oder eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Postdienstzeit, so ist der Krankengeldzuschuss so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Postdienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte; dies gilt in den Fällen des Absatzes 5 entsprechend.
- (7) Zeiten, in denen der Anspruch auf Krankengeld gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I ganz versagt worden ist oder gemäß § 16 SGB V geruht hat und für die daher kein Krankengeldzuschuss zusteht, werden bei der Bezugszeit (Absatz 4) mitgerechnet.
- (8) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

- (9) Für die Dauer eines Kur- oder Heilverfahrens nach Abschnitt I Absatz 6, längstens jedoch bis zu 6 Wochen, tritt an die Stelle des Krankengeldzuschusses Krankenentgelt.

§ 29 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

- (1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer
- a) der Deutschen Post AG unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
 - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
 - c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit, soweit sie nicht bereits aufgrund des § 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind, in Höhe der Leistungen aus § 28 sowie die auf Ausfallzeit entfallenden vermögenswirksamen Leistungen (§ 9 ETV- DP AG) sowie die Anteile des 13. Monatsentgelts (§ 8 ETV- DP AG) und des Urlaubsentgelts (§ 25 Abs. 20) an die Deutsche Post AG abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Erfüllung der Verpflichtungen nach Satz 1 ist die Deutsche Post AG berechtigt, die Leistungen aus § 28 zurückzubehalten; das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung

dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat. Die Leistungspflicht der Deutschen Post AG entfällt jedoch auch dann nicht, wenn vorherzusehen ist, dass die abgetretenen Ansprüche von dem Schädiger nicht befriedigt werden.

- (2) Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Ersatz von Aufwendungen, die dem Grunde nach gemäß § 30 beihilfefähig wären, für die aber nach § 5 Abs. 4 Nr. 4 der BhV keine Beihilfe gewährt wird, bei Arbeitsunfällen auch die darüber hinausgehenden Ansprüche (z. B. auf Sachschadensersatz, Schmerzensgeld), sind auf Wunsch des Arbeitnehmers durch die Deutsche Post AG gegen den Schädiger mit zu vertreten.

§ 30

Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

- (1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen werden die für die Beamten der Deutschen Post AG jeweils geltenden Beihilfavorschriften (BhV) sinngemäß angewendet, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.

Beihilfen werden auch gewährt

- a) an Arbeitnehmer und Auszubildende, die über die Bezugszeit der tariflichen Krankenbezüge hinaus arbeitsunfähig sind,
- b) an Arbeitnehmerinnen für die Bezugszeit von Mutterschaftsgeld nach § 19 des Mutterschutzgesetzes,

solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

- (2) In der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherte sind ausschließlich auf die ihnen zustehenden Sachleistungen angewiesen. Aufwendungen, die dadurch entstanden sind, dass der Pflichtversicherte diese Leistungen nicht in Anspruch nimmt oder sich an Stelle einer möglichen Sachleistung eine Barleistung gewähren lässt, sind nicht beihilfefähig. Lediglich in den Fällen, in denen die Krankenversicherungsträger nur einen Zuschuss leisten, sind die geltend gemachten Aufwendungen im Rahmen der BhV beihilfefähig. Bei der Beschaffung von Sehhilfen sind die angemessenen eigenen Aufwendungen beihilfefähig, wobei für das Gestell ein Betrag bis zu 40,90 € als angemessen gilt. Die beihilfefähigen Aufwendungen werden um den Zuschuss gekürzt.
- (3) Aufwendungen für Sanatoriumsaufenthalte und Heilkuren der in der gesetzlichen Krankenversicherung oder Rentenversicherung Versicherten, an deren Beiträgen die Deutsche Post AG beteiligt ist, werden nur dann als beihilfefähig anerkannt, wenn die Versicherungsträger die Bewilligung eines Heil- oder Kurverfahrens abgelehnt oder lediglich einen Zuschuss zu den Kosten der Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur zugesagt haben und der Amts- oder Vertrauensarzt die Durchführung eines Sanatoriumsaufenthalts oder einer Heilkur als unaufschiebbar bezeichnet. Dies gilt bei Sanatoriumsaufenthalten auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.
- (4) Beim Ableben eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Beihilfeberechtigten werden die beihilfefähigen Aufwendungen um das von der Krankenkasse satzungsmäßig gewährte Sterbegeld nicht gekürzt.
- (5) Von den in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten kann eine Beihilfe beantragt werden, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten beihilfefähigen Aufwendungen insgesamt mehr als 15,34 € betragen.

§ 31

Arbeitsversäumnis

- (1) Der Arbeitnehmer darf der Arbeit nur fernbleiben, wenn ihm die hierfür zuständige Stelle die Zustimmung hierzu erteilt hat. Sofern die Zustimmung nach den Umständen nicht vorher eingeholt werden kann, ist die zuständige Stelle über die Gründe des Fernbleibens so bald wie möglich zu unterrichten; sie kann das Fernbleiben nachträglich genehmigen.
- (2) Für die Dauer des nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt.

§ 32

Entgeltumwandlung

- (1) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der steuerlichen Höchstgrenzen als Beiträge zu einer Direktversicherung umgewandelt werden.
- (2) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) festgelegten Höchstgrenzen als Beiträge in den Postbank Pensionsfonds umgewandelt werden. Der Tarifvertrag über die Förderung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung als Beiträge in den Pensionsfonds (TV Pensionsfonds) findet Anwendung.
- (3) Zu anderen Zwecken können tarifliche geldwerte Ansprüche durch den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Gesellschaft umgewandelt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Die Sachverhalte, für die geldwerte Ansprüche umgewandelt werden können, bestimmen die Tarifvertragsparteien.

Zweiter Teil: Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung und Auflösungsvertrag

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; dies gilt nicht für die Probezeit.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann während der ersten zwei Wochen von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schluss einer Arbeitsschicht gekündigt werden. Nach Ablauf der ersten zwei Wochen beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile 4 Wochen zum 15. oder zum Schluss eines Kalendermonats. Abweichend hiervon kann während einer Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (3) Nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist
 - a) für beide Teile
 - im ersten Jahr der Beschäftigung 1 Monat,
 - nach einer Postdienstzeit von einem Jahr 6 Wochen,jeweils zum Schluss eines Kalendermonats

b) seitens des Arbeitgebers nach einer Postdienstzeit von

mehr als 5 Jahren 3 Monate,

mehr als 8 Jahren 4 Monate,

mehr als 10 Jahren 5 Monate,

mehr als 12 Jahren 6 Monate,

mehr als 15 Jahren 7 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats.

- (4) Für die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsverhältnisses gelten die Fristen der Abs. 2 und 3.
- (5) Eine Kündigung eines Betriebsarztes aus Gründen, die im Zusammenhang mit der Anwendung der arbeitsmedizinischen Fachkunde stehen, bedarf der vorherigen Zustimmung des Leitenden Betriebsarztes der Deutschen Post AG.
- (6) Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers ihm während der Kündigungsfrist angemessene Zeit zur Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber sowie zur Vorsprache beim Arbeitsamt bzw. der privaten Arbeitsvermittlung zu gewähren. Lediglich im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitgebers wird das Monatsgrundentgelt bei der Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber bis zu einem Tag und bei der Vorsprache beim Arbeitsamt bzw. privaten Arbeitsvermittler für die Dauer der nachgewiesenen Zeit fortgezahlt.
- (7) Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer wegen möglicher Nachteile im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Der Arbeitnehmer kann den Auflösungsvertrag innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen nach Vertragsabschluss widerrufen.
- (8) § 34 Abs. 4 gilt sinngemäß.

§ 34

Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

- (1) Einem besonderen Kündigungsschutz unterliegt ein Arbeitnehmer, wenn er nach Vollendung des 50. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 15 Jahren vollendet hat.
- (2) Dem von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmer kann aus wichtigem Grund gekündigt werden.
- (3) Eine ordentliche Kündigung eines von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmers zum Zwecke der Herabgruppierung ist einmalig um eine Entgeltgruppe möglich.
- (4) Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eines von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmers ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer Ansprüche auf Betriebsrente mit Besitzstandswahrungskomponente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung bei dem Leistungsfall „Postbeschäftigungsunfähigkeit“ geltend machen kann. Trifft dies zu und hat der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag nicht gestellt und stellt er einen solchen Antrag nach Aufforderung durch die zuständige Stelle innerhalb einer Frist von 4 Wochen nicht, kann diesem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden.

Übergangsregelungen zu § 34

Für Arbeitnehmer, die am 1. November 1997 in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG gestanden und das 32. Lebensjahr bereits vollendet haben und Arbeitnehmer nach den Regelungen des TV Ang/TV Ang-O/TV-Arb/TV-Arb-O waren, gilt folgendes:

Der besondere Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer gilt auch für den Arbeitnehmer, der am 31. Oktober 1997 bereits das 40. Lebensjahr und eine Postdienstzeit von 15 Jahren oder eine Dienstzeit von 25 Jahren vollendet hat.

Für den Arbeitnehmer, der die Unkündbarkeit des § 47 TV Ang/TV Ang-O/§ 26a TV Arb/TV Arb-O in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung am 31. Oktober 1997 noch nicht erreicht hat, finden nachstehende Regelungen Anwendung:

Die Kündigungsbeschränkungen des § 47 Abs. 1 Buchstabe b) TV Ang/TV Ang-O/§ 26a Abs. 1 Buchstabe b) TV Arb/TV Arb-O1 finden unabhängig von der Höhe der Wochenarbeitszeit in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung für den Arbeitnehmer, der am 1. November 1997 bereits das 37. Lebensjahr vollendet hat, Anwendung.

Die Kündigungsbeschränkung des § 47 Abs. 1 Buchstabe b) TV Ang/TV Ang-O/§ 26a Abs. 1 Buchstabe b) TV Arb/TV Arb-O wird unabhängig von der Höhe der Wochenarbeitszeit in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung für den Arbeitnehmer, der am 1. November 1997

das 36 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 41. Lj.

das 35 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 42. Lj.

das 34 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 43. Lj.

das 33 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 44. Lj.

das 32 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 45. Lj.

wirksam.

§ 35

Entgeltsicherung

- (1) Wurde dem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gemäß § 34 Abs. 3 zum Zwecke der Herabgruppierung ordentlich gekündigt, ist eine Entgeltsicherung nach Abs. 4 zu zahlen, wenn die Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist, weil
 - a) er bei der Deutschen Post AG einen Arbeitsunfall erlitten hat oder
 - b) er infolge seiner Tätigkeit bei der Deutschen Post AG eine Gesundheitsschädigung erlitten hat oder
 - c) bei ihm das Leistungsvermögen durch langjährige Arbeit bei der Deutschen Post AG erheblich abgenommen hat, sofern er das 55. Lebensjahr vollendet hat.

1) § 47 Abs. 1 TV Ang/TV Ang-O/§ 26a TV Arb/TV Arb-O in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung:

(1) Unkündbar ist ein ständiger Angestellter/Arbeiter, wenn er als

a) vollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter eine Dienstzeit von 25 Jahren,

b) vollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 15 Jahren,

c) nichtvollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 20 Jahren vollendet hat.

Die Anerkennung einer Gesundheitsschädigung gemäß Buchst. b) setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer eine Postdienstzeit; dabei sind neben der Postdienstzeit auch etwaige in der Dienstzeit enthaltene Zeiten im Sinne von § 18 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b) zu berücksichtigen) von 10 Jahren zurückgelegt hat.

- (2) Die gesundheitlichen Gründe nach Abs. 1 a), b), die zum Wechsel der Tätigkeit führen, sind durch betriebs- oder amtsärztliches Zeugnis nachzuweisen.
- (3) Lehnt der Arbeitnehmer eine ihm zumutbare Tätigkeit ab, entfällt der Anspruch auf Entgelt-sicherung.
- (4) Dem nach Abs. 1 herabgruppierten Arbeitnehmer ist eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Monatsgrundentgelt aufgrund seiner neuen Beschäftigung und seiner früheren Beschäftigung zu zahlen.

Übergangsvorschrift zu § 35

Die Regelung des § 35 Entgeltsicherung gilt sinngemäß für kündbare tarifliche Arbeitnehmer, die am 31.10.1997 schon und am 1.11.1997 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG standen, für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

§ 36

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Frist aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Andauernde Arbeitsunfähigkeit wegen anhaltender Krankheit ist kein wichtiger Grund im vorstehenden Sinne.
- (2) Dem von § 34 Abs. 1 erfassten Arbeitnehmer kann aus außergewöhnlichem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigem Grunde gekündigt werden. Ein solcher außergewöhnlicher wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn bei der Interessenabwägung nach Abs.1 wegen des besonderen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer ein besonders strenger Maßstab angelegt worden ist, und gleichwohl der Deutschen Post AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.
- (3) Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (4) Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Kündigende muss der anderen Seite auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 36a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Wegfall der Arbeitserlaubnis bei Ausländern

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Aufenthaltstitels und/oder der erforderlichen Arbeitserlaubnis. Der Arbeitnehmer ist mindestens zwei Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu unterrichten. Das Arbeitsverhältnis besteht zu den bisherigen Bedingungen fort, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen neuen Aufenthaltstitel und/oder eine neue Arbeitserlaubnis vorlegt.

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze gem. § 35 SGB VI erreicht wird.

Protokollnotiz:

Abweichend hiervon gilt für die Geburtsjahrgänge, die vor dem 01. Januar 1964 geboren sind, die Regelaltersgrenze gem. § 235 Abs. 2 SGB VI.

- (2) Das Arbeitsverhältnis endet nach Zugang des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer Altersrente als Vollrente oder einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung zum Bezug einer Unfallvollrente mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut Rentenbescheid.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

Der Arbeitnehmer hat den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.

- (3) Nach Zugang des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente erhält der Arbeitnehmer entsprechend seiner verbleibenden Erwerbsfähigkeit nach Maßgabe des § 8 TzBfG ein Angebot zur Teilzeitbeschäftigung. Ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, ist dies dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats dieser Mitteilung. Lehnt der Arbeitnehmer ein ihm zumutbares Teilzeitangebot ab, so entfällt sein Anspruch auf die Betriebsrente aufgrund des Leistungsfalls der teilweisen Erwerbsminderung.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

Der Arbeitnehmer hat den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.

- (4) Das Arbeitsverhältnis endet nach Zugang der Mitteilung zur Betriebsrente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, die aufgrund des Leistungsfalls gem. § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung gewährt wird, mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut der Mitteilung zur Betriebsrente.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente gem. § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem beson-

deren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

- (5) Bei rückwirkendem Rentenbeginn gehen die Rentenleistungen bis zur Höhe der Entgeltsatzleistungen auf die Deutsche Post AG über, soweit wegen der Ursache der Rente eine Arbeitsverhinderung eingetreten ist.

Dritter Teil: Überprüfung, Ausschlussfrist und Inkrafttreten

§ 38

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen beiderseits, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es keiner erneuten schriftlichen Geltendmachung, sofern der jeweilige Anspruch auf demselben Fehler beruht.
- (2) Im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers müssen Ansprüche beiderseits spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf der vorstehenden Frist verfallen die Ansprüche. Dies gilt nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers auf Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung.
- (3) Der Beginn und das Ende der Ausschlussfrist regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 39

In-Kraft-Treten, Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) Abweichend von Abs. 1 können je für sich
 - a) § 22 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2019
 - b) § 24 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,
 - c) § 25 und die Anlage 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres,
 - d) die Anlage 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres
 - e) § 24a mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, unter Ausschluss der Nachwirkung, frühestens jedoch zum 31.12.2023

schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1

Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten

§ 1	Geltungsbereich
------------	------------------------

- (1) Diese Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer, wenn sie an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten.
- (2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder grafischen Bildern, wie z. B. Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasma-Anzeige.
- (3) Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikrofilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiche und vergleichbare Systeme.
- (4) Zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieser Bestimmungen gehören nicht Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

§ 2	Personenkreis
------------	----------------------

Die §§ 3 bis 7, 9 und 10 gelten für Arbeitnehmer auf Bildschirmarbeitsplätzen. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

Protokollnotiz:

Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät sind für die gesamte Tätigkeit dann bestimmend, wenn die Arbeitsaufgabe mit und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät durchschnittlich mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers betragen.

§ 3	Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen
------------	--

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Abschnitt 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist anzuwenden.
- (2) Ausgenommen sind die Bestimmungen der Abschnitte 4.1.3, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.13, 4.2.1, 4.3.1, 4.3.2 und 4.3.3, die entsprechend dem Stand der Technik, für neu zu beschaffende Anlagen spätestens jedoch ab 1. Januar 1985, anzuwenden sind. Für vorhandene bzw. eingeführte Anlagen gelten § 10 Absätze 1 und 2.

§ 4	Ärztliche Untersuchungen
------------	---------------------------------

- (1) Vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen.
- (2) Wiederholungsuntersuchungen sind nach fünf Jahren nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach 3 Jahren – seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.
- (3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen, der erforderlichenfalls eine augenfachärztliche Untersuchung veranlasst.

Nachuntersuchungen aus gegebenem Anlass oder auf Verlangen des Arbeitnehmers sind ebenfalls vom betriebsärztlichen Dienst durchzuführen, es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht eine augenfachärztliche Untersuchung. Die Auswahl eines Augenfacharztes bleibt dem Arbeitnehmer im Rahmen der zu solchen Untersuchungen von der Deutsche Post AG benannten Fachärzte vorbehalten.

- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt die Deutsche Post AG. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von solchen Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden.

§ 5 Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung

- (1) Vor dem ersten Einsatz auf Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Arbeitnehmer ist insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen. Die Einweisung kann durch Fortbildung (in der Regel beim Beschäftigungsamt) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- und ggf. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6 Schutzvorschriften

- (1) Die Umstellung der Tätigkeit des Arbeitnehmers auf einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Die Anwendung der Tarifverträge Nr. 306 und 307 bleibt unberührt.
- (2) Kann der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Er ist – soweit erforderlich – entsprechend einzuweisen oder fortzubilden.

§ 7 Arbeitsunterbrechungen

- (1) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss für jede Stunde dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde nach Satz 1 und wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nur für je 2 Stunden zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.

Protokollnotiz:

Auf die Arbeitszeit regelmäßig angerechnete Zeiten der Nichtarbeit (z. B. Erholungszeiten) sind – auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz zu verbringen sind – auf den Zeitausspruch der Arbeitsunterbrechung anzurechnen.

- (2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

§ 8 Erweiterter Personenkreis

- (1) Für Arbeitnehmer, die nicht die Voraussetzungen des § 2 erfüllen, gelten § 5 und § 6 Absatz 2 sowie § 7 entsprechend. § 3 in Verbindung mit § 10 Absätze 1 bis 3 gelten für diesen Personenkreis mit der Maßgabe, dass von den „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“

des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften nur die Abschnitte 4.1. bis 4.3 mit den sich aus § 3 Absatz 2 ergebenden Einschränkungen zu beachten sind.

- (2) Vor der erstmaligen Aufnahme der Arbeit an Bildschirmgeräten ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer dies beantragt; das gleiche gilt für Nachuntersuchungen. Im Übrigen gelten § 4 Absätze 3 und 4 entsprechend.

§ 9

Mischarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze können als Mischarbeitsplätze eingerichtet werden, wenn es organisatorisch zweckmäßig und wirtschaftlich vertretbar ist.

§ 10

Übergangsvorschriften

- (1) Bildschirmarbeitsplätze einschließlich der Geräte und sonstigen Arbeitsmittel, die beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen vorhanden sind, müssen spätestens am 31.12.1992 den Anforderungen des § 3 entsprechen.
- (2) Bildschirmgeräte und sonstige Arbeitsmittel, die beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen bei der Deutschen Post AG eingeführt sind und den Bedingungen des § 3 nicht entsprechen, können bis zum 31. Dezember 1984 weiter beschafft und längstens bis zum 31. Dezember 1992 eingesetzt werden.
- (3) Möglichkeiten, mit vertretbarem wirtschaftlichen Aufwand durch Nach- oder Umrüstung den Anforderungen zu entsprechen, sind jedoch zu nutzen. Entsprechendes gilt, wenn sich die Anforderungen aufgrund neuer Entwicklungen und allgemein anerkannter Erkenntnisse ändern.
- (4) Die Untersuchung nach § 4 Absatz 1 ist bei bereits auf Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmern, soweit nicht in vergleichbarer Weise bereits vorher durchgeführt, unverzüglich nachzuholen.

Anlage 2

Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags

Geltungsbereich:

Die nachstehenden Regelungen finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in Betrieben, Betriebsteilen und Nebenbetrieben der Deutschen Post AG i. S. d. §§ 2 und 3 des Zuordnungstarifvertrages (TV Nr. 4) beschäftigt sind.

§ 1

Erholungszeit

I Allgemeiner Zeitzuschlag

Der Arbeitnehmer erhält eine angemessene Erholungszeit. Sie beträgt für eine Arbeitsstunde 2,94 Minuten.

Protokollnotiz:

Für Teile einer Arbeitsstunde wird die Erholungszeit anteilmäßig gewährt.

II Erhöhter Zeitzuschlag

- (1) Für Tätigkeiten, für die nach dem Stand vom 30. April 1990 aufgrund der besonderen Arbeitsbelastungen höhere Zeitzuschläge für Erholung gewährt wurden, bleibt die Differenz zwischen dem allgemeinen Zeitzuschlag (6,5 v. H.; bei Bildschirmarbeit 7,0 v. H.) und dem höheren Zeitzuschlag nach dem Stand vom 30. April 1990 erhalten. Darüber hinaus wird für diese Tätigkeiten der so errechnete Zeitzuschlag um 2 Prozentpunkte erhöht.
- (2) Die Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten (Anl. 1) sowie die nach den Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Schichtdienstleistende (REVAS) in den Nachtstunden für eintretende schnellere Ermüdung zu gewährende Erholungszeit von 6 Minuten pro Nachtstunde und die nach den gleichen Regelungen in den Früh- und Spätstunden zu gewährende Erholungszeit von einer Stunde pro Woche bleiben davon unberührt.

Protokollnotiz:

Für die sich aus Abs. 1 ergebenden Zeitzuschläge gilt folgende Tabelle:

<i>v. H.-Satz der Erholungszeit am 30.04.1990</i>	<i>Erholungszeit Min/Std.</i>	<i>Kurzpausenanteil Min/Std.</i>
7,5	4,54	3,85
8,5	5,05	4,24
9,5	5,56	4,62
10,5	6,05	4,99
11,5	6,64	5,43
14,5	7,95	6,41

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung 1,85 Min/Std.

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung 3,1 Min/Std.

III Anrechnung von Erholungszeiten auf Arbeitsunterbrechungen

Erholungszeiten werden auf planbare Arbeitsunterbrechungen – aber nicht auf Pausen*, die auf die Arbeitszeit angerechnet werden – angerechnet, wenn die Arbeitsunterbrechungen regelmäßig nach einer Belastung auftreten und erholungswirksam sind.

Protokollnotiz:

Für die auf die Arbeitszeit anzurechnenden Pausen werden Erholungszeiten nicht gewährt.*

IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

- (1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten – mindestens 2,65 Minuten je Stunde Arbeitszeit – nach den Abschn. I und II zu Kurzpausen** zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 der Anlage 1 beträgt der zu Kurzpausen zusammenfassbare Anteil 1,67 Minuten je Stunde Arbeitszeit. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 der Anlage 1.
- (2) Die Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 5 Buchstabe c) über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZV) in der Fassung vom 30. April 1990 sind – soweit sie diesem Tarifvertrag nicht entgegenstehen – sinngemäß anzuwenden.

§ 2 Zeit für persönliche Bedürfnisse

Zusätzlich zu der nach § 1 zustehenden Erholungszeit werden dem Arbeitnehmer für eine Arbeitsstunde 2,17 Minuten für persönlich bedingtes Unterbrechen der Tätigkeit gewährt.

Protokollnotiz:

Die Protokollnotiz zu § 1 Abschnitt I gilt entsprechend.

§ 3 Personengebundene Zeitzuschläge

I Persönlichkeitsgerechte Beschäftigung

Der in seiner Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend geminderte Arbeitnehmer,

- dessen Grad der Behinderung durch einen Bescheid des Versorgungsamtes (§ 69 Absatz 1 SGB IX) oder durch einen Rentenbescheid (§ 69 Absatz 2 SGB IX) festgestellt worden ist
- oder
- dessen gesundheitliche Beeinträchtigung durch den Post-Betriebsarzt festgestellt worden ist
- oder
- dessen Behinderung offenkundig ist,

*) s. AB zu § 8 Abs. 5b) AZV in der Fassung vom 30.04.1990

**) s. AB zu § 8 Abs. 5c) AZV in der Fassung vom 30.04.1990

ist so zu beschäftigen, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Arbeiten voraussichtlich ohne gesundheitliche Beeinträchtigung und ohne zusätzlichen personengebundenen Zeitzuschlag auf Dauer wahrnehmen kann. Dabei muss geprüft werden, ob der Einsatz technischer Arbeitshilfen möglich und zweckmäßig ist.

II Zeitzuschlag

Kann dem nach Abschnitt I bezeichneten Arbeitnehmer nach sorgfältiger Prüfung aller Möglichkeiten eines persönlichkeitsgerechten Einsatzes ein Arbeitsplatz, auf dem er die ihm übertragenen Arbeiten nicht nur vorübergehend ohne personengebundenen Zeitzuschlag wahrnehmen kann, nicht zugewiesen werden und ist die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend gemindert, so ist ein personengebundener Zeitzuschlag in Höhe von mindestens 10 v. H. der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers zu gewähren.

Anlage 2a

Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags

Geltungsbereich:

Die nachstehenden Regelungen finden Anwendung auf Arbeitnehmer, die in Betrieben, Betriebsteilen und Nebenbetrieben der Deutschen Post AG i. S. d. §§ 2 und 3 des Zuordnungstarifvertrages (TV Nr. 4) beschäftigt sind.

§ 1 Erholungszeit

I Allgemeiner Zeitzuschlag

Der Arbeitnehmer erhält eine angemessene Erholungszeit. Sie beträgt für eine Arbeitsstunde 2,25 Minuten.

Protokollnotiz:
Für Teile einer Arbeitsstunde wird die Erholungszeit anteilmäßig gewährt.

II Erhöhter Zeitzuschlag

- (1) Für Tätigkeiten, für die nach dem Stand vom 30. April 1990 aufgrund der besonderen Arbeitsbelastungen höhere Zeitzuschläge für Erholung gewährt wurden, bleibt die Differenz zwischen dem allgemeinen Zeitzuschlag (6,5 v. H.; bei Bildschirmarbeit 7,0 v. H.) und dem höheren Zeitzuschlag nach dem Stand vom 30. April 1990 erhalten. Darüber hinaus wird für diese Tätigkeiten der so errechnete Zeitzuschlag um 2 Prozentpunkte erhöht.
- (2) Die Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten (Anl. 1) sowie die nach den Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Schichtdienstleistende (REVAS) in den Nachtstunden für eintretende schnellere Ermüdung zu gewährende Erholungszeit von 6 Minuten pro Nachtstunde und die nach den gleichen Regelungen in den Früh- und Spätstunden zu gewährende Erholungszeit von einer Stunde pro Woche bleiben davon unberührt.

Protokollnotiz:
Für die sich aus Abs. 1 ergebenden Zeitzuschläge und nach Abschn. IV zusammenfassbaren Kurzpausenanteile gilt folgende Tabelle:

Erholungszeit Min/Std.	Kurzpausenanteil Min/Std.
3,85	3,23
4,36	3,62
4,87	4,00
5,36	4,37
5,95	4,81
7,26	5,79

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung ab 01.04.2008 1,16 Min/Std.

III Anrechnung von Erholungszeiten auf Arbeitsunterbrechungen

Erholungszeiten werden auf planbare Arbeitsunterbrechungen – aber nicht auf Pausen*, die auf die Arbeitszeit angerechnet werden – angerechnet, wenn die Arbeitsunterbrechungen regelmäßig nach einer Belastung auftreten und erholungswirksam sind.

Protokollnotiz:

Für die auf die Arbeitszeit anzurechnenden Pausen werden Erholungszeiten nicht gewährt.*

IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

- (1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten – mindestens 2,03 Minuten je Stunde Arbeitszeit – nach den Abschnitten I und II zu Kurzpausen** zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt der zu Kurzpausen zusammenfassbare Anteil 1,04 Minuten je Stunde Arbeitszeit. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 der Anlage 1.
- (2) Die Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 5 Buchstabe c) über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZV) in der Fassung vom 30. April 1990 sind – soweit sie diesem Tarifvertrag nicht entgegenstehen – sinngemäß anzuwenden.

§ 2

Zeit für persönliche Bedürfnisse

Zusätzlich zu der nach § 1 zustehenden Erholungszeit werden dem Arbeitnehmer für eine Arbeitsstunde 2,00 Minuten für persönlich bedingtes Unterbrechen der Tätigkeit gewährt.

Protokollnotiz:

Die Protokollnotiz zu § 1 Abschnitt I gilt entsprechend.

§ 3

Personengebundene Zeitzuschläge

I Persönlichkeitsgerechte Beschäftigung

Der in seiner Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend geminderte Arbeitnehmer,

- dessen Grad der Behinderung durch einen Bescheid des Versorgungsamtes (§ 69 Absatz 1 SGB IX) oder durch einen Rentenbescheid (§ 69 Absatz 2 SGB IX) festgestellt worden ist
- oder
- dessen gesundheitliche Beeinträchtigung durch den Post-Betriebsarzt festgestellt worden ist
- oder
- dessen Behinderung offenkundig ist,

ist so zu beschäftigen, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Arbeiten voraussichtlich ohne gesundheitliche Beeinträchtigung und ohne zusätzli-

*) s. AB zu § 8 Abs. 5b) AZV in der Fassung vom 30.04.1990

**) s. AB zu § 8 Abs. 5c) AZV in der Fassung vom 30.04.1990

chen personengebundenen Zeitzuschlag auf Dauer wahrnehmen kann. Dabei muss geprüft werden, ob der Einsatz technischer Arbeitshilfen möglich und zweckmäßig ist.

II Zeitzuschlag

Kann dem nach Abschnitt I bezeichneten Arbeitnehmer nach sorgfältiger Prüfung aller Möglichkeiten eines persönlichkeitsgerechten Einsatzes ein Arbeitsplatz, auf dem er die ihm übertragenen Arbeiten nicht nur vorübergehend ohne personengebundenen Zeitzuschlag wahrnehmen kann, nicht zugewiesen werden und ist die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend gemindert, so ist ein personengebundener Zeitzuschlag in Höhe von mindestens 10 v. H. der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers zu gewähren.

Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG

vom 18. Juni 2003

in der Fassung des TV Nr. 218

Zwischen der

Deutschen Post AG
Vorstand
– Sitz Bonn –

einerseits und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
– Sitz Berlin –

andererseits, wird für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind, folgender Tarifvertrag geschlossen:

Entgelttarifvertrag

für die

Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (ETV-DP AG)

vom 18. Juni 2003

zuletzt geändert durch TV Nr. 218

Stand: Januar 2021

Erster Teil: Allgemeine Regelungen	60
§ 1 Geltungsbereich	60
§ 2 Monatsgrundentgelt	60
§ 3 Eingruppierung in die Entgeltgruppen	62
§ 4 Einstufung innerhalb der Entgeltgruppen	62
§ 4a Regionale Arbeitsmarktzulage	64
§ 5 Vorübergehende höherwertige Tätigkeit	65
§ 6 Entgeltgruppen	65
§ 7 Urlaubsgeld	66
§ 8 13. Monatsentgelt	66
§ 9 Vermögenswirksame Leistungen	67
Zweiter Teil: Zuschläge und Aufwandsentschädigungen	68
§ 10 Sonntags- und Feiertagsarbeit	68
§ 11 Arbeit an Vorfesttagen	68
§ 12 Nachtarbeit	68
§ 13 Samstagsarbeit	68
§ 14 Überzeitarbeit	68
§ 15 Zuschläge zum Arbeitsentgelt	70
§ 16 Aufwandsentschädigung bei Auswärtstätigkeiten	71
Dritter Teil: Leistungsbezogenes variables Entgelt	
Abschnitt I: Allgemeine Regelungen	72
§ 17 Grundsatz leistungsbezogenes variables Entgelt	72
Abschnitt III: Regelungen für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 9	72
§ 23 Voraussetzungen für eine Gesamtbeurteilung	72
§ 24 Höhe des variablen Entgelts	73
§ 25 Durchführung der Gesamtbeurteilung	74
§ 26 Konfliktregelung für die Zielvereinbarung	75
§ 27 Konfliktregelung für die Feststellung der Gesamtbeurteilungsstufe	75
§ 28 Datenverarbeitung	76
Vierter Teil: Auszahlung	76
§ 29 Auszahlung	76
Fünfter Teil: Besitz- und Rechtsstandregelungen	77
§ 30 Besitz- und Rechtsstandregelungen	77

Sechster Teil: In-Kraft-Treten, Kündigung	77
§ 31 In-Kraft-Treten	77
§ 32 Kündigung	77
Anlagen	78
Anlage 1 Entgeltgruppenverzeichnis	78
Anlage 2a Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer	81
Anlage 2a Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	81
Anlage 2b Monatsgrundentgelttabelle für insichbeurlaubte Beamte	81
Anlage 2b Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	81
Anlage 2c Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer im Bereich Technik	81
Anlage 2c Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	81
Anlage 2d Monatsgrundentgelttabelle für insichbeurlaubte Beamte im Bereich Technik	81
Anlage 2d Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	81
Anlage 3a Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer	82
Anlage 3a Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	82
Anlage 3b Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer im Bereich Technik	82
Anlage 3b Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	82
Anlage 4b Richtbeträge je Entgeltgruppe (für Arbeitnehmer EGr 5 bis 9)	82
Anlage 4b Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	82
Anlage 5b Formblatt „Gesamtbeurteilung für Arbeitnehmer der EGr 5 bis 9“	83
Anlage 5c Formblatt „Gesamtbeurteilung für Arbeitnehmer der EGr 8 bis 9“	83
Anlage 6-1 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin 1 (7111)	87
Anlage 6-2 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin 2 (7113)	88
Anlage 6-3 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin Paket (7114)	89
Anlage 6-4 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Stuttgart (7270)	90
Anlage 6-5 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Reutlingen (7272)	91
Anlage 6-6 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Karlsruhe (7276)	92
Anlage 6-7 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Freiburg (7279)	93
Anlage 6-8 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb München (7280)	94
Anlage 6-9 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Freising (7285)	95
Anlage 6-10 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Augsburg (7286)	96
Anlage 6-11 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Ravensburg (7288)	97
Anlage 6-12 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Nürnberg (7290)	98
Anlage 6-13 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Straubing (7294)	99
Anlage 6-14 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Hamburg (7320)	100
Anlage 6-15 Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Hannover (7330)	101

Anlage 6-16	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Münster (7348)	102
Anlage 6-17	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Düsseldorf (7440)	103
Anlage 6-18	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Köln West (7450)	104
Anlage 6-19	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Bonn (7453)	105
Anlage 6-20	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen Im Bereich der Niederlassung Betrieb Koblenz (7456)	106
Anlage 6-21	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Frankfurt am Main (7460)	107
Anlage 6-22	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Wiesbaden (7465)	108
Anlage 6-23	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Saarbrücken (7466)	109
Anlage 6-24	Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Mannheim (7468)	110
Anhang 1	Besitz- und Rechtsstandsregelungen für Arbeiter	111
Anlage 1:	Monatslohntabelle Besitzstand	115
Anlage 1:	Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	115
Anlage 2:	Höhe der Zuwendung	115
Anlage 3:	Regelungen für den fiktiven Eingruppierungsverlauf	115
Anhang 2	Besitz- und Rechtsstandsregelungen für Angestellte	121
Anlage 1:	Vergütungsordnung Besitzstand	125
Anlage 1:	Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	125
Anlage 2:	Ortszuschlag	125
Anlage 2:	Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	127
Anlage 3:	Allgemeine Zulagen, Technikerzulagen, Programmiererzulagen	128
Anlage 3:	Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	128
Anlage 4:	Höhe der Zuwendung	128
Anlage 5:	Übersicht über die Stundenvergütungen	128
Anlage 5:	Entlastungszeit 60 / 42 / 102 / 162 / 202	128
Anlage 6:	Regelungen für den fiktiven Eingruppierungsverlauf	128
	Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale	135

Erster Teil: Allgemeine Regelungen

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, die bei ihr im Bereich der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind, und die Tätigkeiten gemäß dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1) ausüben, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind. Dieser Tarifvertrag gilt auch für die in Satz 1 genannten Arbeitnehmer, die auf Zeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt werden, mit Ausnahme arbeitszeitrechtlicher Regelungen und Regelungen für Zuschläge.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht
 - a) Personen im Sinne von § 5 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG,
 - b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit höhere Anforderungen stellt als die der höchsten tariflichen Entgeltgruppe und deren Jahresgesamtgehalt über dem Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegt und die durch außertariflichen Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind,
 - c) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des § 3 TV Nr. 64 (Vertrieb) fallen,
 - d) Betriebsärzte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30.04.1997 begründet wurde und die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 356 i. d. Fassung des TV Nr. 371 fallen,
 - e) Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes,
 - f) Praktikanten, Volontäre und Studierende an Berufsakademien.

Protokollnotiz zu Abs. 2, Buchstabe b):

Das Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe setzt sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt aus der höchsten Gruppenstufe der höchsten Entgeltgruppe der jeweiligen Entgelttabelle aus Anlage 2a bzw. 2b multipliziert mit 12 sowie dem 13. Monatsentgelt, dem Urlaubsgeld und dem variablen Entgelt (Richtbetrag der höchsten Entgeltgruppe).

Bei einer geringeren als der tariflichen regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gemäß § 22 MTV-DP AG wird das Jahresgesamtentgelt anteilig nach der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 2

Monatsgrundentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für die arbeitsvertraglich geschuldete und geleistete Arbeit ein Monatsgrundentgelt, soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen. Es wird nach der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, und nach der Gruppenstufe, in die er eingestuft ist, bemessen.

Das Monatsgrundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe eines Vollzeit-Arbeitnehmers ergibt sich aus den Anlagen 2a und 2b, für einen Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des TV Technik (TV Nr.191) fällt, aus den Anlagen 2c und 2d.

Beansprucht der Arbeitnehmer ein Modell Entlastungszeit nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergibt sich das Monatsgrundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe aus der jeweiligen Entlastungszeittabelle der Anlage 2a oder 2b, für einen Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des TV Technik (TV Nr. 191) fällt, aus den Anlagen 2c oder 2d.

Beansprucht der Arbeitnehmer nach § 24a MTV-DP AG in Bezug auf die zum 01.10.2019 erfolgte lineare Anpassung Entlastungszeit, ergibt sich das Monatsgrundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe aus der Anlage 2a-Entlastungszeit 42 und 2 b-Entlastungszeit 42, für einen Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des TV Technik (TV Nr.191) fällt aus den Anlagen 2c-Entlastungszeit 42 und 2d-Entlastungszeit 42.

Beansprucht der Arbeitnehmer nach § 24a MTV-DP AG in Bezug auf die zum 01.10.2018 und 01.10.2019 erfolgten linearen Anpassungen Entlastungszeit, ergibt sich das Monatsgrundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe aus der Anlage 2a-Entlastungszeit 102 und 2b-Entlastungszeit 102, für einen Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des TV Technik (TV Nr.191) fällt, aus den Anlagen 2c-Entlastungszeit 102 und 2d-Entlastungszeit 102.

- (2) Teilzeit-Arbeitnehmer erhalten das Monatsgrundentgelt anteilig entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt} \times \text{arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit}}{\text{tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeit-Arbeitnehmers gem. § 22 Abs. 1 MTV-DP AG}}$$

- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Monatsgrundentgelt, erhält er für jeden Kalendertag anteilig das jeweilige Monatsgrundentgelt.
- (4) Hat der Arbeitnehmer für einzelne Stunden keinen Anspruch auf Monatsgrundentgelt, verringert sich das jeweilige Monatsgrundentgelt um das auf jede dieser Stunden entfallende Stundenentgelt nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt eines Vollzeit-Arbeitnehmers} \times \text{unbezahlte Ausfallstunden}}{\text{tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeit-Arbeitnehmers}} \\ \text{gem. § 22 Abs. 1 MTV-DP AG} \times 4,348$$

Dabei bleiben bis zu 10 Minuten unberücksichtigt, im Übrigen wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde berechnet.

Die Berechnungsformel gilt mit Ausnahme der in Abs. 5 und Abs. 6 genannten Stundenentgelte auch für die Ermittlung des Stundenentgelts aus dem Entgelt gem. Abs. 8.

- (5) Der Arbeitnehmer, dessen jeweilige Beschäftigung für voraussichtlich nicht länger als 3 Monate vorgesehen ist, erhält abweichend von Absatz 1 für jede geleistete Arbeitsstunde ein Stundenentgelt gemäß Anlage 3a, der Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des TV Technik (TV Nr. 191) fällt, gemäß Anlage 3b.
- (6) Der Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des § 1 des TV Nr. 75c fällt und dessen jeweilige Beschäftigung für voraussichtlich nicht länger als 3 Monate vorgesehen ist, erhält abweichend von Absatz 1 und Absatz 5 ein Stundenentgelt (Anlage 3a) gemäß § 5 Absatz 2 TV Nr. 75c.
- (7) Hat der Arbeitnehmer Entgeltanspruch für Zeiten, in denen er keine Arbeit leistet, so wird ihm für die ausgefallene dienstplanmäßige Arbeitszeit das Monatsgrundentgelt bzw. das Stundenentgelt fortgezahlt zuzüglich der in festen Monatsbeträgen für jeden Kalendertag dem Arbeitnehmer zustehenden im Monatsgrundentgelt nicht enthaltenen Zulagen (z. B. persönliche Ausgleichszulagen).
- (8) Entgelt im Sinne dieses Tarifvertrages und im Sinne des MTV-DP AG ist das Monatsgrundentgelt und die Tätigkeitszulage für vorübergehende höherwertige Tätigkeit gem. § 5.

§ 3

Eingruppierung in die Entgeltgruppen

- (1) Der Arbeitnehmer wird nach der von ihm ausgeübten Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. § 5 bleibt unberührt. Die Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.
- (2) Die Eingruppierung erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen der Obersätze in Verbindung mit den jeweils in der Entgeltgruppe aufgeführten Richtbeispielen.

Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit nicht als Richtbeispiel einer Entgeltgruppe zugeordnet ist, ist entsprechend der Tätigkeit nach den Obersätzen in eine Entgeltgruppe einzugruppieren.

- (3) Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten mehrerer Entgeltgruppen aus, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeit mehr als die Hälfte seiner Wochenarbeitszeit beträgt. Beträgt kein Anteil dieser Tätigkeiten mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit, so ist für die Eingruppierung des Arbeitnehmers die Entgeltgruppe maßgebend, bei der 50 v. H. der Wochenarbeitszeit überschritten werden. Hierzu sind die Vorphundertsätze für die einzelne Entgeltgruppe, beginnend mit der höchsten Entgeltgruppe, zusammen zu zählen.
- (4) Eine Höhergruppierung erfolgt zum Ersten des Monats, in dem der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit aufnimmt, sofern er diese in diesem Monat noch für einen Zeitraum von mindestens 15 Kalendertagen ausübt, andernfalls zum Ersten des folgenden Monats.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die Tätigkeitsmerkmale beschreiben die für die Arbeitsausführung geforderten Kenntnisse, fachlichen Anforderungen und ergänzend die ggf. damit verbundene Verantwortung und den Handlungsspielraum.

§ 4

Einstufung innerhalb der Entgeltgruppen

- (1) Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe erfolgt nach den in dieser Entgeltgruppe seit dem Eingruppierungsanspruch erbrachten Tätigkeitsjahren.
 - a) Der Arbeitnehmer, der am 30. Juni 2019 bereits und am 01. Juli 2019 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG stand, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. und 2. Jahr	Gruppenstufe 0	
ab dem	3. Jahr	Gruppenstufe 1	
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 2	
ab dem	7. Jahr	Gruppenstufe 3	
ab dem	9. Jahr	Gruppenstufe 4	
ab dem	11. Jahr	Gruppenstufe 5	(EGr 2 und höher)
ab dem	13. Jahr	Gruppenstufe 6	(EGr 2 und höher)
ab dem	15. Jahr	Gruppenstufe 7	(EGr 3 und höher)
ab dem	17. Jahr	Gruppenstufe 8	(nur EGr 9).

Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 ETV-DP AG), die am 31. Oktober 2011 bereits und am 01. November 2011 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG standen, wurden zwei zusätzliche Tätigkeitsjahre für die Zuordnung zu Gruppenstufen anerkannt. Die Zuordnung zu ihrer bisherigen Gruppenstufe blieb daher bei Änderung durch TV Nr. 162a im Jahre 2011 unverändert.

Davon ausgenommen galt für Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 01. November 2011 bis zum 01. Januar 2012 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, dass die Tätigkeitszeiten, die für die Zuordnung zu den ab 1. November 2011 gültigen Gruppenstufen maßgeblich waren, nur soweit berücksichtigt worden sind, wie sie 24 Monate überschritten.

- b) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wird, wird folgender Gruppenstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. bis 4. Jahr	Gruppenstufe 0	
ab dem	5. Jahr	Gruppenstufe 1	
ab dem	9. Jahr	Gruppenstufe 2	
ab dem	13. Jahr	Gruppenstufe 3	
ab dem	17. Jahr	Gruppenstufe 4	
ab dem	20. Jahr	Gruppenstufe 5	(EGr 2 und höher)
ab dem	23. Jahr	Gruppenstufe 6	(EGr 2 und höher)
ab dem	26. Jahr	Gruppenstufe 7	(EGr 3 und höher)
ab dem	29. Jahr	Gruppenstufe 8	(nur EGr 9).

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2019 neu begründet wurde und der am 30. Juni 2019 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stand, bleibt mit Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses bei Eingruppierung in der gleichen Entgeltgruppe in der Gruppenstufe des bisherigen Arbeitsverhältnis zugeordnet, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Ende des am 30. Juni 2019 bestehenden Arbeitsverhältnisses anschließt. War der Arbeitnehmer bereits am 30.06.2019 in der Gruppenstufe 1 oder höher, erfolgt die Zuordnung im neu begründeten Arbeitsverhältnis in die gleiche Gruppenstufe; die für diese Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre gelten als erbracht.

Für Auszubildende, die nach dem 30.06.2019 ein Ausbildungsverhältnis zur Deutschen Post AG beenden und nach Beendigung dieses Ausbildungsverhältnisses bei der Deutschen Post AG ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags nach Absatz 1 Buchstabe b) begründen, wird die Ausbildungszeit als Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe der Eingruppierung anerkannt.

- (2) Bei einer Höhergruppierung ist der Arbeitnehmer in die Gruppenstufe einzustufen, die am nächsten über seinem bisherigen Monatsgrundentgelt liegt. Für das Aufsteigen in der neuen Entgeltgruppe gelten die für die Einstufung in die oben genannte Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre als erbracht.
- (3) Zeiten einer Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe, auch soweit diese vorübergehend ausgeübt wurde, werden auf die Tätigkeitsjahre einer niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.
- (4) Das Aufsteigen in den Gruppenstufen erfolgt zu Beginn des Kalendermonats, in dem die höhere Gruppenstufe erreicht wird.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Auf die Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe sind die nachfolgenden Zeiten anzurechnen:

- a) Arbeitsbefreiung (§ 26 MTV DP AG)
- b) Arbeitsunfähigkeit bis zu 26 Wochen (§ 28 MTV DP AG)
- c) Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 28 Abschnitt IV MTV DP AG)
- d) Urlaub (§ 25 MTV DP AG)

-
- e) Sonderurlaub (betriebliches Interesse) (§ 27 Abs. 1 MTV DP AG)
 - f) Sonderurlaub (persönliches Interesse) (§ 27 Abs. 2 MTV DP AG) und Elternzeit gemäß §§ 15 und 16 Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz jeweils bis zu einem Monat,
 - g) Aus- und Fortbildungslehrgänge der Deutschen Post AG
 - h) Zeiten, soweit sie im Rahmen von gesetzlichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland (Arbeitsplatzschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Mutterschutzgesetz usw.) als solche berücksichtigt werden müssen.

Als Tätigkeitsjahre, die für die Einstufung in Gruppenstufen maßgeblich sind, werden nach Prüfung durch die zuständige Personalabteilung auch vom Arbeitnehmer nachgewiesene Zeiten einer vergleichbaren Tätigkeit bei einer Beteiligungsgesellschaft (mit Ausnahme Tätigkeiten bei einer DHL Delivery Gesellschaft) im Mehrheitsbesitz der Deutschen Post AG anerkannt.

§ 4a

Regionale Arbeitsmarktzulage

- (1) Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs im Bereich der Zustellung (Brief- und Paketzusteller) erforderlich ist, erhalten Arbeitnehmer neben dem Monatsgrundentgelt eine monatliche Regionalzulage.
- (2) Hierzu erhalten Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 3, die der Gruppenstufe 0 oder der Gruppenstufe 1 zugeordnet sind, für jeden Monat mit Anspruch auf Entgelt gemäß § 2 ETV-DP AG eine monatliche Regionalzulage, sofern die regelmäßige Betriebsstätte (Zustellbasis, Zustellstützpunkt) in einer Region liegt, die in den Anlagen 6-1 bis 6-24 aufgeführt ist.
- (3) Bei der Ermittlung der monatlichen Regionalzulage wird zwischen einer Region mit erschwerten Arbeitsmarktbedingungen und besonders erschwerten Arbeitsmarktbedingungen unterschieden.
- (4) Die monatliche Regionalzulage wird wie folgt ermittelt:
 - a) in Regionen mit erschwerten Arbeitsmarktbedingungen (Region 1) aus dem Differenzbetrag des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 0 und des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 1 und
 - b) in Regionen mit besonders erschwerten Arbeitsmarktbedingungen (Region 2) aus dem Differenzbetrag des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 0 oder Gruppenstufe 1 und des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 2.

Der Differenzbetrag wird unter Berücksichtigung der jeweils individuellen arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit ermittelt. Bestehen die Anspruchsvoraussetzungen auf die jeweilige Regionalzulage nicht für alle Tage eines Kalendermonats, erhält der Arbeitnehmer für jeden Kalendertag des Anspruchs die jeweilige Regionalzulage anteilig.

Im Krankheitsfall ist die monatliche Regionalzulage bei der Ermittlung der Krankenbezüge gemäß § 28 MTV – DP AG zu berücksichtigen.

Die Auszahlung erfolgt analog § 29 Absatz 1 Satz 1 ETV-DP AG.

- (5) Die monatliche Regionalzulage unterliegt der vollen Aufzehrung, soweit sich das Monatsgrundentgelt gemäß § 2 durch Zuordnung zu einer höheren Gruppenstufe in der Entgeltgruppe 3 erhöht.

-
- (6) Die monatliche Regionalzulage entfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend nicht mehr als Brief- oder Paketzusteller tätig ist. Gleiches gilt bei einem nicht nur vorübergehenden Wechsel in eine Region, die nicht in den Anlagen 6-1 bis 6-24 aufgeführt ist.

Die monatliche Regionalzulage reduziert sich bei einem nicht nur vorübergehenden Wechsel von einer Betriebsstätte, die in den Anlagen 6-1 bis 6-24 der Region 2 zugeordnet ist, in eine Betriebsstätte, die der Region 1 zugeordnet ist, auf den Differenzbetrag zwischen dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 0 und dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 1.

Im Falle der nur vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit entfällt die monatliche Regionalzulage nur, sofern der Arbeitnehmer nach § 5 eine Tätigkeitszulage erhält.

- (7) Für Arbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 5 (Stundenlöhner) gelten die Absätze 1 bis 6 entsprechend.

§ 5

Vorübergehende höherwertige Tätigkeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, der statt seiner bisherigen Tätigkeit vorübergehend eine andere Tätigkeit ausübt, die einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, erhält, soweit er diese Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als 6 Wochen ausgeübt hat, eine Tätigkeitszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Monatsgrundentgelt seiner Entgeltgruppe und der höheren Entgeltgruppe. § 4 Abs. 2 Satz 1 findet sinngemäß Anwendung.

Zeiten während des Sechs-Wochen-Zeitraums nach Satz 1, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Monatsgrundentgelts von der Arbeit freigestellt wird bzw. Krankentgelt (§ 28 Abschnitt II MTV-DP AG) oder Urlaubsentgelt (§ 25 Abs. 20 MTV-DP AG) erhält, gelten nicht als Unterbrechung; sie sind jedoch für die Erfüllung des Sechs-Wochen-Zeitraums nicht zu berücksichtigen.

- (2) Die Tätigkeitszulage wird vom Beginn der höherwertigen Tätigkeit an für deren Dauer gezahlt. Dies gilt auch für die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer während des Zeitraums der höherwertigen Tätigkeit unter Fortzahlung des Monatsgrundentgelts von der Arbeit freigestellt wird bzw. Krankentgelt (§ 28 Abschnitt II MTV-DP AG) oder Urlaubsentgelt (§ 25 Abs. 20 MTV-DP AG) erhält.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer vorübergehend zusätzlich zu seiner bisherigen Tätigkeit eine weitere Tätigkeit ausübt und sich in sinngemäßer Anwendung des § 3 Abs. 3 für die Tätigkeit insgesamt eine höhere Entgeltgruppe ergibt.
- (4) Hat der Arbeitnehmer ununterbrochen 9 Monate eine Tätigkeitszulage erhalten und dauert die höherwertige Tätigkeit weiter an, ist er zum Ersten des Monats, in den die Vollendung der 9-Monats-Frist fällt, einzugruppieren.

§ 6

Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen ergeben sich aus dem Verzeichnis der Entgeltgruppen gemäß Anlage 1.

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er
 - am 1. Juli in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und
 - dieses Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit dem 1. Januar bestanden hat und
 - mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf das Monatsgrundentgelt gem. § 2, Krankenbezüge gem. § 28 MTV-DP AG, Urlaubsentgelt gem. § 25 Abs. 20 MTV-DP AG oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 Mutterschutzgesetz hat.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für Vollzeit-Arbeitnehmer 332,34 €. § 2 Abs. 2 gilt entsprechend. Maßgebend ist die für den 30. Juni arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit.
- (3) Das Urlaubsgeld ist nicht versorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein 13. Monatsentgelt, wenn er am 1. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Der Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt entsteht jedoch erst, wenn ein Arbeitsverhältnis ununterbrochen 12 Monate bestanden hat. Nach Ablauf der 12 Monate ergibt sich für jeden Kalendermonat des jeweiligen Kalenderjahres, an dem ein Arbeitsverhältnis besteht, ein Anspruchsmonat.
- (2) Das 13. Monatsentgelt beträgt für jeden Anspruchsmonat 1/12 des für den Monat Oktober zustehenden Monatsgrundentgelts gemäß § 2 einschließlich einer ggf. zustehenden Tätigkeitszulage gem. § 5.
- (3) Der Anspruch auf das 13. Monatsentgelt mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer kein Monatsgrundentgelt gem. § 2, Krankenbezüge gem. § 28 MTV-DP AG, Urlaubsentgelt gem. § 25 Abs. 20 MTV-DP AG oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 Mutterschutzgesetz aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis erhalten hat.
- (4) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das 13. Monatsentgelt in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (5) Arbeitnehmer mit Monatsgrundentgelt gem. Anlage 2b bzw. 2d (insichbeurlaubte Beamte) erhalten abweichend von § 29 Abs. 3 das 13. Monatsentgelt monatisiert in Höhe von 1/12 ihres Monatsgrundentgelts gem. Anlage 2b bzw. 2d zusammen mit dem Monatsgrundentgelt für den jeweiligen Kalendermonat unbar ausgezahlt, sofern für diesen Kalendermonat die in § 8 Abs. 3 aufgeführten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Für die im Monat November vorhandenen Arbeitnehmer mit Monatsgrundentgelt gem. Anlage 2b bzw. 2d erfolgt im Monat Dezember eine Abrechnung der monatisiert gezahlten Teilbeträge des 13. Monatsentgelts mit dem nach Abs. 2 und 3 tatsächlich bestehenden Anspruch auf das 13. Monatsentgelt. Überzahlungen oder Unterzahlungen werden im Dezember ausgeglichen.

- (6) Bei einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG vor dem 01.07.2019 begründet wurde und nach dem 30.06.2019 noch besteht, finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung. Stattdessen gilt folgende Regelung:

Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein 13. Monatsentgelt, wenn er am 1. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit dem 1. Juli bestanden hat.

Das 13. Monatsentgelt beträgt 100 v. H. des für den Monat Oktober zustehenden Monatsgrundentgelts gemäß § 2 einschließlich einer ggf. zustehenden Tätigkeitszulage gem. § 5.

§ 9

Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Der Vollzeit-Arbeitnehmer erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung in Höhe von 6,65 €.
- (2) Der Teilzeit-Arbeitnehmer erhält die vermögenswirksame Leistung nach Absatz 1 anteilmäßig nach Maßgabe der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.
- (3) Ein Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 oder 2 besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, hat der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Absatzes 8 vom Ersten des siebenten Monats an Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 oder 2. Wird vor Ablauf der in Satz 1 genannten sechs Monate erkannt, dass das Arbeitsverhältnis länger als insgesamt sechs Monate dauern wird, hat der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Absatzes 8 vom Ersten des Monats an Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 oder 2, in dem sich ergibt, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses sechs Monate überschreiten wird.
- (4) Maßgebend für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die für den Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.
- (5) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, in denen dem Arbeitnehmer Monatsgrundentgelt gem. § 2, Krankenbezüge gem. § 28 MTV-DP AG oder Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschutzgesetz zustehen. Die vermögenswirksame Leistung wird bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses nach § 28 III. Abs. 3 MTV-DP AG nicht berücksichtigt.
- (6) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht versorgungsfähig.
- (7) Der Arbeitnehmer teilt der Deutschen Post AG schriftlich die Art der gewählten Anlage (§ 2 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung) der vermögenswirksamen Leistung mit und gibt hierbei, soweit dies erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit Vertrags- oder Kontonummer an, bei dem die vermögenswirksame Leistung eingezahlt werden soll.
- (8) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer der Deutschen Post AG die nach Absatz 7 erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, sowie für die beiden vorangegangenen Kalendermonate, für die ein Anspruch nach Absatz 1, 2 oder 3 besteht. Die vermögenswirksame Leistung wird zusammen mit dem Monatsgrundentgelt der Arbeitnehmer gemäß § 29 Abs. 1 erbracht. Der Anspruch eines Neuberechtigten für die in Satz 1 genannten vorangegangenen Kalendermonate, den Kalendermonat der schriftlichen Mitteilung und für den folgenden Kalendermonat wird spätestens am Zahltag gemäß § 29 Abs. 1 des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (9) Für einen Kalendermonat, für den dem Arbeitnehmer von seinem oder einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird, entsteht ein Anspruch nur insoweit, als 6,65 € für diesen Kalendermonat nicht überschritten werden. Ist der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalendermonats aus einem anderen Rechtsverhältnis zur Deutschen

Post AG, in dem er einen Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung hatte, in das Arbeitsverhältnis als Teilzeit-Arbeitnehmer übernommen, entsteht für den Rest dieses Kalendermonats kein Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung. (10)

Für eine vermögenswirksame Leistung nach Absatz 1 oder 2 kann der Arbeitnehmer gemäß § 12 des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung Anlageart und Unternehmen oder Institut frei wählen. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch für eine Anlageart und ein Unternehmen oder Institut zu entscheiden.

- (11) Bei einem Wechsel der Anlageart und des Unternehmens oder Instituts gilt Abs. 8 Satz 3 sinngemäß. Der Arbeitnehmer kann jedoch während des Kalenderjahres einen solchen Wechsel nur mit Zustimmung der Deutschen Post AG vornehmen.

Zweiter Teil: Zuschläge und Aufwandsentschädigungen

§ 10

Sonntags- und Feiertagsarbeit

Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen und Wochenfeiertagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind.

§ 11

Arbeit an Vorfesttagen

Als Arbeit an Vorfesttagen gilt die am Samstag vor Ostersonntag und Pfingstsonntag sowie die am 24. und 31. Dezember zwischen 13:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 12

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 13

Samstagsarbeit

Als Samstagsarbeit gilt die an Samstagen in der Zeit zwischen 13:00 Uhr und 20:00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 14*, **, ***

Überzeitarbeit

- (1) Arbeitsstunden, die auf Anordnung, Anforderung oder mit Billigung des Dienstvorgesetzten bzw. des von ihm hierfür Beauftragten über die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind Überstunden. Sie dürfen nur angeordnet bzw. geleistet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.
- (2) Überstunden können angeordnet werden, wenn sie aus unvorhersehbaren zwingenden dienstlichen Gründen für denselben Tag erforderlich werden oder ihr Erfordernis am Nachmittag des Vortages erkennbar wird.

Andere Überstunden sind, soweit irgend möglich, spätestens zwei Tage vorher anzufordern; bei Teilzeit-Arbeitnehmern können solche Überstunden auch angeordnet werden. Die Anforderung bzw. Anordnung dieser Überstunden ist dem jeweiligen Dienstvorgesetzten bzw. zuständigen Abteilungsleiter vorbehalten.

Die Überstunden sind, soweit möglich, gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen.

*) Mit Wirkung vom 01.07.1998 durch TV Nr. 37b vom 02.04.1998 außer Kraft gesetzt. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die ganz oder teilweise Zustelltätigkeiten verrichten.

**) Absatz 3 Satz 2 und Absatz 8 werden bis zum 31.12.2023 außer Kraft gesetzt.

***) Regelungen zum Überstundenzuschlag § 14 ETV-DP AG Absatz 4 und Absatz 5 für die Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2023 außer Kraft gesetzt.

-
- (3) Überschreitungen der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit unter 10 Minuten bleiben unberücksichtigt. Im übrigen wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde berechnet. Unterabsatz 1 gilt sinngemäß auch für die Berechnung von Überstunden nach Absatz 9 und 10 für die Dienstplanwoche bzw. den Zeitraum der Dienstplanänderung.
 - (4) Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Für jede Überstunde wird ein Überstundenzuschlag gemäß Absatz 5 UAbs. 2 gewährt. Er wird ebenfalls in Freizeit ausgeglichen. Der Freizeitausgleich für Überstunden und Überstundenzuschläge muss innerhalb von 12 Monaten nach dem Entstehen erfolgen. Ist dies bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach dem Monat, in dem die Überstunden entstanden sind, nicht möglich, werden mit der Entgeltabrechnung für den darauffolgenden Kalendermonat das jeweilige Stundenentgelt der für den Arbeitnehmer maßgebenden Entgeltgruppe und der Überstundenzuschlag gezahlt.

Beim Freizeitausgleich sind die betrieblichen Erfordernisse und die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers gleichgewichtig zu berücksichtigen.

- (5) Überstunden und Überstundenzuschläge werden abweichend von Absatz 4 auf Antrag des Arbeitnehmers, oder bei einer länger als 6 Monate dauernden betrieblichen Abwesenheitszeit, die den Freizeitausgleich in dem Ausgleichszeitraum unmöglich macht, oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Bezahlung abgegolten.

Das Überstundenentgelt setzt sich zusammen aus

- a) dem jeweiligen Stundenentgelt der für den Arbeitnehmer maßgebenden Entgeltgruppe und
- b) dem Überstundenzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts nach Buchstabe a).

- (6) Bei Arbeitnehmern der EGr 9 sind Überstunden mit dem Monatsgrundentgelt abgegolten.
- (7) Bei Arbeit an Wochenfeiertagen ergibt sich bei Arbeitnehmern, die **nicht** in Wechselschichten beschäftigt werden, Überzeitarbeit nur in dem Umfange, in dem die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die für den Werktag, auf den der Wochenfeiertag fällt, vorgesehen war, überschritten wird.

Wird der Arbeitnehmer in Wechselschichten beschäftigt, so ist nach den für die Beamten geltenden Bestimmungen ein sich aus der Kürzung der Wochenarbeitszeit infolge des Wochenfeiertags ggf. ergebender Freizeitanspruch zu errechnen. Übersteigt dieser errechnete Freizeitanspruch die Zahl der am Wochenfeiertag tatsächlich geleisteten und nach § 15 Buchstabe c mit dem Feiertagszuschlag abzugelenden Arbeitsstunden, so sind die Stunden, die über die tatsächlich geleisteten hinausgehen, wie Überstunden abzugelten.

- (8) Bei Arbeitsleistungen in besonderer Schicht, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige Arbeitszeit anschließt oder nicht unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen Arbeitszeit endet, sind der tatsächlichen Arbeitszeit zwei Arbeitsstunden zuzurechnen; mindestens sind jedoch drei Arbeitsstunden anzuerkennen.
- (9) Muss ein Arbeitnehmer mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt gemäß § 2 Absatz 1 aus seinem Dienstplan in einen anderen wechseln, so gilt jede Arbeitsstunde, die in der Dienstplanwoche des Wechsels über die Summe der nach dem ursprünglichen Dienstplan in dieser Dienstplanwoche zu leistenden Arbeitsstunden hinausgeht, als Überzeitarbeit. Als Dienstplanwoche gilt hierfür der Zeitraum von Montag bis Sonntag.

- (10) Wird die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit in einer Dienststelle unter Beachtung von § 22

Absatz 3 MTV-DP AG für die Dauer von längstens sieben Kalendertagen geändert, so gilt jede Arbeitsstunde, die in diesem Zeitraum über die Summe der nach dem ursprünglichen Dienstplan zu leistenden Arbeitsstunden hinausgeht, als Überzeitarbeit.

Protokollnotiz zu § 14 Abs. 5:

Maßgebend für die Zahlung des Überstundenentgelts ist die Entgeltgruppe, nach der sich das Entgelt des Arbeitnehmers bemisst sowie die aktuelle Fassung der Anlagen 2a/b und 3. Für die im Zeitpunkt der Zahlung bereits bei der DP AG ausgeschiedenen Arbeitnehmer gelten die am letzten Arbeitstag gültigen Anlagen 2a/b und 3.

§ 15

Zuschläge zum Arbeitsentgelt

- (1) Der Zuschlag beträgt für jede geleistete Arbeitsstunde:
- | | |
|--|-----------|
| a) Sonntagsarbeit | 30 v. H. |
| b) Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag sowie an
Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,

bei dienstplanmäßigen Arbeitsstunden | 35 v. H. |
| bei nicht dienstplanmäßigen Arbeitsstunden | 135 v. H. |
| c) Arbeit an Wochenfeiertagen | 135 v. H. |
| d) ...* | |
| e) Vorfesttagsarbeit vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag sowie am
24. und 31. Dezember** | 35 v. H. |
| f) Samstagsarbeit | 10 v. H. |
| g) Nachtarbeit | 25 v. H. |
| des jeweiligen Stundenentgelts. | |
- (2) Arbeitsleistungen unter 10 Minuten bleiben bei der Berechnung der Zuschläge jeweils unberücksichtigt. Im übrigen wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde berechnet.
- (3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschlagsarten nach Absatz 1 Buchstabe a) bis f) wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt. Davon unberührt bleibt der Zuschlag nach Buchstabe g).
- (4) ...***
- (5) ...***
- (6) Anstelle der Zahlung des 100 v. H. Anteils des Zuschlages für Arbeit an Wochenfeiertagen nach Absatz 1 Buchstabe c) kann auf Wunsch des Arbeitnehmers bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Monat, in dem diese Arbeitsstunden geleistet wurden, ein Ausgleich durch Freizeit erfolgen, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Der Wunsch auf Freizeitausgleich ist dem Arbeitgeber spätestens am letzten Arbeitstag des Entstehungsmonats mitzuteilen. Bei einem Freizeitausgleich wird lediglich der 35 v. H. Anteil des Zuschlages nach Absatz 1 Buchstabe c) gezahlt.

-
- (7) Freizeitansprüche, die bis zum 30. Juni des auf das Entstehungsjahr folgenden Jahres oder wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt werden können, sind mit dem an dem genannten Stichtag bzw. dem am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültigen Stundenentgelt für jede Stunde abzugelten.

*) Mit Wirkung vom 01.09.2003 durch Tarifvertrag Nr. 112a i. d. F. des TV Nr. 130a, Zweiter Teil, außer Kraft gesetzt.

**) Mit Wirkung vom 01.09.2003 durch Tarifvertrag Nr. 112a i. d. F. des TV Nr. 130a, Zweiter Teil, die Worte „sowie am 24. und 31. Dezember“ eingefügt.

***) Mit Wirkung vom 01.09.2003 durch Tarifvertrag Nr. 112a, i. d. F. des TV Nr. 130a, Zweiter Teil, außer Kraft gesetzt.

§ 16

Aufwandsentschädigung bei Auswärtstätigkeiten

Abschnitt A

Arbeitnehmer erhalten bei Auswärtstätigkeiten Reisekosten nach den einschlägigen Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt B

Aufwandsentschädigung für Zusteller

- (1) Arbeitnehmer, die Tätigkeiten eines „Zustellers“ wahrnehmen, erhalten zur Abgeltung der durch den Außendienst bedingten Mehrausgaben für jeden Tag tatsächlicher Beschäftigung im Außendienst eine pauschalisierte Aufwandsentschädigung in Höhe von 1,02 €.
- (2) Voraussetzung für die Zahlung der Aufwandsentschädigung nach Absatz 1 ist, dass der Arbeitnehmer in einem Zustellbezirk beschäftigt wird, in dem ein Einsatz im Außendienst von mindestens 17,5 Stunden in der Jahresdurchschnittswoche erforderlich ist. Dabei ist Außendienstzeit die sich aus den Bemessungsunterlagen ergebende Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz bzw. Abstellplatz.
- (3) Verpflegungskosten im Rahmen der Reisekostenerstattung nach Abschnitt A oder eine Aufwandsentschädigung nach Abschnitt C werden nicht gezahlt.

Abschnitt C

Aufwandsentschädigung für Kraftfahrzeugführer

- (1) Arbeitnehmer, die Tätigkeiten eines „Kraftfahrzeugführers“ wahrnehmen, erhalten zur Abgeltung der durch den Außendienst bedingten Mehrausgaben für jeden Tag mit mindestens 3 Stunden und weniger als 8 Stunden Abwesenheit eine pauschalisierte Aufwandsentschädigung in Höhe von 1,02 €. Bei einer längeren Abwesenheitszeit werden anstelle der pauschalisierten Aufwandsentschädigung Verpflegungskosten im Rahmen der Reisekostenerstattung nach Abschnitt A gezahlt.
- (2) Die Abwesenheit rechnet vom Verlassen des Kfz-Stellplatzes bis zur Rückkehr dorthin. Bei mehreren Fahrten an einem Kalendertag sind die einzelnen Zeiten zusammenzuzählen. Beginnt eine Fahrt nach 16:00 Uhr und endet vor 8:00 Uhr des nachfolgenden Kalendertages, ist die gesamte Abwesenheitszeit dem Kalendertag zuzurechnen, auf den die meiste Abwesenheitszeit entfällt.
- (3) Eine Aufwandsentschädigung nach Abschnitt B wird nicht gezahlt.

Dritter Teil: Leistungsbezogenes variables Entgelt

Abschnitt I: Allgemeine Regelungen

§ 17

Grundsatz leistungsbezogenes variables Entgelt

- (1) Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 9 bzw. der Technischen Entgeltgruppen 2 bis 4 erhalten ein jährliches leistungsbezogenes variables Entgelt (im Folgenden: variables Entgelt). Dabei ist zur Berechnung des variablen Entgelts der Richtbetrag der Entgeltgruppe maßgebend, in die der Arbeitnehmer am 31.12. des Beurteilungsjahres eingruppiert war.
- (2) Ein Arbeitnehmer, dessen Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9 bzw. der Technischen Entgeltgruppen 2 bis 4 nicht bis zum 31.12. des Beurteilungsjahres bestand, erhält ein variables Entgelt für jeden Kalendermonat im Beurteilungsjahr, in dem der Arbeitnehmer ein Monatsgrundentgelt nach einer der Entgeltgruppen 5 bis 9 bzw. der Technischen Entgeltgruppen 2 bis 4 erhalten hat; dies gilt auch für Zeiten einer Tätigkeitszulage im Beurteilungsjahr vor der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9 bzw. der Technischen Entgeltgruppen 2 bis 4. Zur Berechnung des variablen Entgelts ist der jeweilige Richtbetrag der Entgeltgruppe 5 bis 9 maßgebend, in die der Arbeitnehmer im Beurteilungsjahr zuletzt vor dem Wechsel eingruppiert war.
- (3) Die Ermittlung des variablen Entgelts erfolgt aufgrund einer Gesamtbeurteilung (Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung (§§ 23 bis 28)). Das variable Entgelt wird für das zurückliegende Beurteilungsjahr in einer Summe gezahlt.

Abschnitt III: Regelungen für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 9

§ 23

Voraussetzungen für eine Gesamtbeurteilung

- (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Beurteilungsjahr ununterbrochen mehr als sechs Monate bestanden hat, erhält jeweils für das vorangegangene Beurteilungsjahr ein variables Entgelt aufgrund einer Gesamtbeurteilung. Die Gesamtbeurteilung setzt sich zusammen aus einer Leistungsbeurteilung und einer Zielvereinbarung.
- (2) Der Arbeitnehmer, dessen unbefristetes Arbeitsverhältnis im Beurteilungsjahr sechs Monate und weniger bestand, erhält das variable Entgelt nur aufgrund einer Leistungsbeurteilung, wenn das Arbeitsverhältnis
 - a) in der Zeit vom 01.07. bis 30.09. des Beurteilungsjahres begründet wurde oder
 - b) in der Zeit vom 01.04. bis 30.06. des Beurteilungsjahres endete.Eine Zielvereinbarung und Zielbewertung entfällt.
- (3) Eine Leistungsbeurteilung nach Absatz 2 erfolgt nicht für Arbeitnehmer,
 - a) deren unbefristetes Arbeitsverhältnis ab dem 01.10. des Beurteilungsjahres begonnen hat oder
 - b) bis zum 31.03. des Beurteilungsjahres endet oder
 - c) die im gesamten Beurteilungsjahr kein Monatsgrundentgelt gem. § 2, Krankentgelt gem. § 28 Abschnitt II MTV-DP AG, Urlaubsentgelt gem. § 25 Abs. 20 MTV-DP AG oder Zuschuss

zum Mutterschaftsgeld gemäß § 20 Mutterschutzgesetz erhalten haben oder

- d) die sich im gesamten Beurteilungsjahr während der Altersteilzeit in der Freistellungsphase befinden.
- (4) In den Fällen des Absatzes 3 Buchstaben a) und b) ist für die Zahlung des variablen Entgelts die überwiegende Gesamtbeurteilungsstufe in der entsprechenden Entgeltgruppe in der jeweiligen Organisationseinheit maßgebend. Die Zahlung des variablen Entgelts in den Fällen des Absatzes 3 Buchstabe b) erfolgt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Grunde, den der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden verursacht hat, beendet ist.
- (5) Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit oder in Elternzeit oder im Grundwehr-/Zivildienst gilt Absatz 2 Buchstabe b) und Absatz 3 Buchstabe b) sinngemäß für den Beginn der Freistellungsphase bzw. der Beurlaubung.
- (6) Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod, ist für das variable Entgelt die Gesamtbeurteilungsstufe aus dem vorangegangenen Beurteilungsjahr maßgebend.
- (7) Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit ist für das variable Entgelt während der Freistellungsphase die letzte Gesamtbeurteilungsstufe maßgebend.
- (8) Die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Zeiträume bzw. Stichtage gelten entsprechend bei Änderungen der Eingruppierung im Beurteilungsjahr aus einer Entgeltgruppe, für die einer der Richtbeträge der Entgeltgruppen 5 bis 9 gilt, in eine Entgeltgruppe, für die diese nicht gelten. Sie gelten auch bei Änderungen der Eingruppierung im Beurteilungsjahr aus einer der Entgeltgruppen, für die keiner der Richtbeträge der Entgeltgruppen 5 bis 9 gilt, in eine Entgeltgruppe, für die einer der Richtbeträge der Entgeltgruppen 5 bis 9 gilt.

§ 24

Höhe des variablen Entgelts

- (1) Die Höhe des variablen Entgelts ergibt sich aus einer Richtgröße (100% des variablen Entgelts). Die jeweiligen Richtbeträge der Entgeltgruppen ergeben sich aus Anlage 4b. Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergeben sich die jeweiligen Richtbeträge aus den Anlagen 4b mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell.
- (2) Die Höhe des an den Arbeitnehmer auszuzahlenden variablen Entgelts ist abhängig von der Gesamtbeurteilungsstufe (GBS). Es wird unterschieden zwischen:
- | | |
|---|-------------------------------|
| GBS 1 = erfüllt nicht die Anforderungen | = 0 % des Richtbetrages, |
| GBS 2 = erfüllt teilweise die Anforderungen | = 50 % des Richtbetrages, |
| GBS 3 = erfüllt voll und ganz die Anforderungen | = 100 % des Richtbetrages, |
| GBS 4 = übertrifft die Anforderungen | = 110 % des Richtbetrages und |
| GBS 5 = übertrifft deutlich die Anforderungen | = 120 % des Richtbetrages. |
- (3) Das so ermittelte variable Entgelt wird anteilig entsprechend der durchschnittlich im Beurteilungsjahr arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (Jahresdurchschnittswochenarbeitszeit) gezahlt. Arbeitnehmer im ISB-Status erhalten 86 v. H. des Betrages nach Satz 1.

-
- (4) Der Anspruch auf das variable Entgelt mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer kein Monatsgrundentgelt gem. § 2, Krankentgelt gem. § 28 Abschnitt II MTV-DP AG, Urlaubsentgelt gem. § 25 Abs. 20 MTV-DP AG oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 20 Mutterschutzgesetz erhalten hat.
 - (5) Erfolgt im Beurteilungsjahr eine Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 1 bis 4 in die Entgeltgruppe 5 bis 9 bzw. aus der Technischen Entgeltgruppe 1 in die Technische Entgeltgruppe 2 bis 4, vermindert sich der Anspruch auf das variable Entgelt um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer kein Monatsgrundentgelt oder Tätigkeitszulage nach Entgeltgruppe 5 bis 9 oder Technische Entgeltgruppen 2 bis 4 erhalten hat.

Protokollnotiz zu § 24:

Im Falle des Außer-Kraft-Tretens des § 26 wird für den Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Entgelttarifvertrages bei der Feststellung der Gesamtbeurteilungsstufe am Ende des Beurteilungsjahres die Stufe 3 für die Berechnung des variablen Entgelts unterstellt.

§ 25

Durchführung der Gesamtbeurteilung

- (1) Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 9 sind Zielvereinbarung, Zielbewertung und Leistungsbeurteilung nach dem Formblatt gemäß Anlage 5b und den darin festgelegten Beurteilungskriterien, Beurteilungs- / Zielerreichungsstufen und der Zuordnung der Gesamtpunktzahl zur Gesamtbeurteilungsstufe vorzunehmen. Die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung (Teil A) und der Zielbewertung (Teil B) fließen zu gleichen Teilen (jeweils 50%) in die Gesamtbeurteilung ein.
- (2) Die Zielvereinbarung ist zwischen dem Leiter der Organisationseinheit oder dessen Beauftragten und dem Arbeitnehmer im ersten Quartal des Beurteilungsjahres für ein Beurteilungsjahr (Zielvereinbarungsperiode) nach Anlage 5b (Seite 3) abzuschließen. Ist dies nicht möglich (z. B. bei unterjähriger Begründung des Arbeitsverhältnisses) ist die Zielvereinbarung im zweiten Quartal abzuschließen. Hierzu sind mit dem Arbeitnehmer für das Beurteilungsjahr bis zu drei Ziele zu vereinbaren. Als Ziele können quantitative oder qualitative individuelle Ziele oder Teamziele vereinbart werden. Die Ziele müssen nachvollziehbar, klar zuzuordnen, unmittelbar auf die Tätigkeit bezogen und direkt beeinflussbar sein. Der Arbeitnehmer kann für das Zielvereinbarungsgespräch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.
- (3) Zur Vorbereitung auf das Zielvereinbarungsgespräch teilt der Leiter der Organisationseinheit oder dessen Beauftragter dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher mit, welche Ziele mit ihm vereinbart werden sollen. Gleichzeitig informiert er ihn über die Ziele der jeweiligen übergeordneten Fachebene des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann eigene Ziele vorschlagen.
- (4) Tritt ein Ereignis ein, das Einfluss auf die Zielerreichung hat und vom Arbeitgeber veranlasst wurde, müssen die Ziele und deren Gewichtung entsprechend den Maßgaben dieses Tarifvertrages ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses neu vereinbart werden.
- (5) Mit dem Arbeitnehmer werden während des Beurteilungszeitraumes Gespräche über den Stand der Erfüllung der Ziele geführt. Inhalt dieser Gespräche sollen ggf. auch Maßnahmen sein, die zu einer Verbesserung der Zielerfüllung führen können. Die Teilnahme an diesen Gesprächen gilt als Arbeitszeit.
- (6) Die Zielbewertung und die Leistungsbeurteilung ist im Januar des auf das Beurteilungsjahr folgenden Beurteilungsjahres zu erstellen und dem Arbeitnehmer durch den Leiter der Organisationseinheit oder dessen Beauftragten bis spätestens zum 15. März im Rahmen eines Gesprächs während der dienstplanmäßigen Arbeitszeit bekannt zu geben. Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie der Beurteilung auszuhändigen.

(7) Kann am Ende des Zielvereinbarungszeitraumes die Zielerreichung nicht bewertet werden (z. B. bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dauerhafter Übernahme einer anderen Tätigkeit), ist dies im Formblatt nach Anlage 5b zu dokumentieren. Die Höhe des variablen Entgelts richtet sich in diesen Fällen nur nach dem Ergebnis der Leistungsbeurteilung (Anlage 5b, Teil A).

- (8) Bis zu dem auf das Beurteilungsjahr folgenden 15. April erhält der Betriebsrat eine auf Entgeltgruppen bezogene Zusammenstellung der Gesamtbeurteilungsstufen in anonymisierter Form.
- (9) Die Zielvereinbarung ergibt keine arbeitsrechtliche Verpflichtung und ist keine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Gesamtbeurteilung dient als Grundlage für die Ermittlung des variablen Entgelts. Die Anlage 5b kann zu Beurteilungszwecken verwendet werden. Die gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu Abs. 2, 3 und 6:

Die Inhalte des Formblatts (Anlage 5b) können elektronisch, in Textform oder schriftlich dokumentiert werden und werden durch Erklärung vom Arbeitnehmer angenommen. Liegt die fachliche Verantwortung nicht beim Leiter der Organisationseinheit, übernimmt der Fachvorgesetzte oder dessen Beauftragter die Aufgaben im Rahmen der Durchführung der Gesamtbeurteilung. Die Zielvereinbarung und Gesamtbeurteilung sind in diesen Fällen vom Leiter der Organisationseinheit und vom Fachvorgesetzten oder deren Beauftragte (digital) zu unterschreiben.

§ 26

Konfliktregelung für die Zielvereinbarung

- (1) Wird in dem Zielvereinbarungsgespräch beziehungsweise in einem Zeitraum von zwei Wochen nach dem Zielvereinbarungsgespräch keine Einigung erzielt, tritt eine Kommission auf Ebene der Organisationseinheit (Betrieb im Sinne des Zuordnungstarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung) nach unverzüglicher Anrufung durch den Personalbereich zusammen. Die Kommission hat insbesondere die Aufgabe, zunächst vermittelnd auf den Vorgesetzten und den Arbeitnehmer einzuwirken. Erfolgt auch nach diesem Vermittlungsversuch keine Einigung, hat die Kommission spätestens vier Wochen nach ihrer Anrufung mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder über die Ziele des Arbeitnehmers zu entscheiden. Die Entscheidung der Kommission ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bindend. Während des Verfahrens bis zu einer Entscheidung über die Ziele bleibt das Direktionsrecht im Rahmen der bestehenden Regelungen unberührt.
- (2) Die Kommission ist mit zwei vom Arbeitgeber zu benennenden Mitgliedern und zwei vom Betriebsrat zu benennenden Mitgliedern zu besetzen, die der jeweiligen Organisationseinheit angehören. Die Kommissionsmitglieder sind für die Teilnahme an den Sitzungen der Kommission einschließlich der erforderlichen Vorbereitungszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen. § 78 BetrVG findet entsprechende Anwendung. Die durch die Tätigkeit der Kommission entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Kommission ist das für ihre Tätigkeit aus diesem Tarifvertrag erforderliche Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 27

Konfliktregelung für die Feststellung der Gesamtbeurteilungsstufe

- (1) Ist der Arbeitnehmer mit der Feststellung der Gesamtbeurteilungsstufe nicht einverstanden, kann er dies innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Gesamtbeurteilungsstufe beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat beanstanden. Für die Regelung von Beanstandungen ist die gem. § 26 gebildete Kommission zuständig. Die Kommission entscheidet innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung verbindlich über die Beanstandung.
- (2) Kommt die Kommission nicht innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung zu einer verbindlichen Entscheidung, tritt in der jeweiligen Organisationseinheit (Betriebe im Sinne des Zuordnungstarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung) eine Beschwerdestelle nach unverzüglicher

Anrufung durch die Kommission zusammen. Für Beschwerden des Arbeitnehmers an den Betriebsrat ist die Beschwerdestelle eine betriebliche Beschwerdestelle im Sinne des § 86 Satz 2 i. V. m. § 85 Abs. 2 BetrVG. Die Beschwerdestelle entscheidet abschließend.

- (3) Die Beschwerdestelle ist mit einem vom Arbeitgeber und einem vom Betriebsrat zu benennenden Mitglied der Organisationseinheit sowie einem unparteiischen Vorsitzenden zu besetzen. Zur Benennung des Vorsitzenden erstellen die Betriebsparteien jeweils zu Beginn eines Beurteilungsjahres, spätestens bis zum 31. Januar, eine Liste mit den Namen von sechs möglichen Vorsitzenden, auf die sich die Betriebsparteien geeinigt haben. Die Person des Vorsitzenden der Beschwerdestelle bestimmt sich im jeweiligen Einzelfall, in Abhängigkeit von der Verfügbarkeit der jeweiligen Person, entsprechend der Reihenfolge der Liste.
- (4) Die Mitglieder der Beschwerdestelle sind für die Teilnahme an den Sitzungen der Beschwerdestelle einschließlich der erforderlichen Vorbereitungszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen. § 78 BetrVG findet entsprechend Anwendung. Die durch die Tätigkeit der Beschwerdestelle entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Beschwerdestelle ist das für ihre Tätigkeit aus diesem Tarifvertrag erforderliche Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.
- (5) Während des Beanstandungsverfahrens bis zu einer endgültigen Entscheidung ist die beanstandete Feststellung der Gesamtbeurteilungsstufe für die Ermittlung der Höhe des variablen Entgelts maßgebend.

§ 28

Datenverarbeitung

- (1) Die Verarbeitung von unmittelbaren Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers im IT-System ist für die Berechnung der Höhe des in diesem Tarifvertrag geregelten variablen Entgelts zulässig.
- (2) Zu den Daten haben nur der für die Zielvereinbarung zuständige Vorgesetzte, die für die Entgeltabrechnung Zuständigen, der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat Zugang.

Vierter Teil: Auszahlung

§ 29

Auszahlung

- (1) Das Monatsgrundentgelt gem. § 2 wird am 15. eines jeden Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat unbar gezahlt. Satz 1 gilt für die Zahlung der Krankenbezüge gem. § 28 MTV-DP AG, die Zahlung des Urlaubsentgelts gem. § 25 MTV-DP AG und die Zahlung der Besitzstandszulage „Lohn“ bzw. „Vergütung“ gem. § 30 entsprechend. Abweichend von Satz 1 wird das Stundenentgelt gem. § 2 Absätze 5 und 6 am 15. des Nachmonats unbar gezahlt.
- (2) Die Tätigkeitszulage gem. § 5 wird nachträglich mit dem regelmäßigen Monatsgrundentgelt unbar gezahlt.
- (3) Das 13. Monatsentgelt gem. § 8 wird mit dem Monatsgrundentgelt des Monats November unbar gezahlt.
- (4) Das variable Entgelt gem. § 24 wird mit dem Monatsgrundentgelt des Monats April unbar gezahlt.
- (5) Das Urlaubsgeld gem. § 7 wird mit dem Monatsgrundentgelt des Monats Juli unbar gezahlt.
- (6) Zulagen und Entschädigungen gem. §§ 15 und 16 sowie die Besitzstandszulage „Zuschläge“ gem. Anhang 1 und Anhang 2 werden am 15. des Nachmonats unbar gezahlt.
- (7) Eine Barabgeltung der zum 31.12. eines Kalenderjahres nicht gewährter Entlastungszeit gem. § 24a MTV-DP AG wird mit dem Monatsgrundentgelt des Monats Januar unbar gezahlt.

-
- (8) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Entgeltabrechnung, aus der die Beträge, aus denen sich das Arbeitsentgelt zusammensetzt, und in der die Abzüge getrennt aufgeführt sind, zweifelsfrei zu ersehen sind. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung seines Entgelts sowie die Übereinstimmung des in der Entgeltabrechnung genannten Zahlbetrages mit der tatsächlichen Überweisung zu überprüfen.
- (9) Etwa zuviel gezahlte Beträge sind in angemessenen Teilbeträgen zurückzuzahlen. Hierbei regelt sich die Rückforderung zuviel gezahlter Beträge nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung. Bei Arbeitnehmern, die gemäß Anlage 1 höher als nach Entgeltgruppe 4 eingruppiert sind, steht es der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der Zentrale ganz oder teilweise abgesehen werden.

Fünfter Teil: Besitz- und Rechtsstandsregelungen

§ 30

Besitz- und Rechtsstandsregelungen

- (1) Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2000 bereits und am 01.01.2001 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Arbeiter zur Deutschen Post AG standen und stehen, finden die Regelungen der Anhangs 1 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Anwendung.
- (2) Für Arbeitnehmer, die am 31.08.2003 bereits und am 01.09.2003 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Angestellte zur Deutschen Post AG standen und stehen, finden die Regelungen der Anhangs 2 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Anwendung.

Sechster Teil: In-Kraft-Treten, Kündigung

§ 31

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2003 in Kraft.

§ 32

Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme des § 30, des Anhangs 1 einschließlich der Anlagen 1 und 3 sowie des Anhangs 2 einschließlich der Anlagen 1, 2, 3, 5 und 6 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, frühestens zum 31.08.2005, schriftlich gekündigt werden. Für den § 30 sowie die in Satz 1 genannten Anhänge und Anlagen ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
- (2) Abweichend von Abs. 1 können je für sich, frühestens zum 30.04.2004,
- a) §§ 4, 5 und 6 sowie die Anlagen 1 und die Anlage 4 zum Anhang 2 jederzeit,
 - b) §§ 7 und 9 sowie § 16 jeder Abschnitt für sich mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - c) § 8 zum Ende des Monats Juni jeden Jahres,
 - d) §§ 14 und 15 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
 - e) die Anlage 6-1 bis 6-24 jede für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres
- schriftlich gekündigt werden.

-
- (3) Abweichend von Absatz 1 kann Anlage 2 zum Anhang 1 mit einer Frist von 1 Monat jederzeit, frühestens jedoch zum 30.04.2006, gekündigt werden.
 - (4) Abweichend von Absatz 1 können je für sich, frühestens zum 31.12.2022, die Anlagen 2a, 2b, 2c, 2d, 3a, 3b, und 4b mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, schriftlich gekündigt werden.
 - (5) Abweichend von Abs. 1 tritt die Regelung des § 26 (Konfliktregelung für die Zielvereinbarung) für die Zeitdauer des jeweiligen Kalenderjahres außer Kraft, wenn dies bis zum 30.06. des Kalenderjahres von einer Tarifvertragspartei schriftlich erklärt wird.
 - (6) Im Falle der Kündigung nach Buchstabe e) ist die Nachwirkung auf die Arbeitsverhältnisse begrenzt, die zum Zeitpunkt der Kündigung zur Deutsche Post AG bestehen.

Anlage 1

Entgeltgruppenverzeichnis

1. Teil: Verzeichnis der nichttechnischen Tätigkeiten und Zuordnung zu Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung und/oder kurzer Anleitung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele: Hausarbeiter, Lagerarbeiter, Reinigungskraft, Verlader/Transportkraft

Entgeltgruppe 2:

Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Grundkenntnisse erfordern, die in einer kurzen Anlernzeit durch Einarbeitung erworben werden können.

Richtbeispiele: Betriebskraft, Bürohelfer, Bürohelfer InHausPost, Fachkraft Security, Führer von Kraftfahrzeugen bis 7,5 t, Kommissionierer, Konfektionierer, Kuvertierer, Lagerist, Lagerverwalter, Sortierer/Codierer, Verlader mit Gruppenführertätigkeit, Verlader/Transportkraft mit Gabelstapler, Zollhilfskraft, Datentypist, Mitarbeiter Verkauf 2, Junior Telefonagent, Telefonist, Verkaufskraft „Erlebnisteam Briefmarke“

Entgeltgruppe 3:

Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrung erworben werden können.

Richtbeispiele: Bearbeiter InHausPost, Belegeverwalter, Briefzusteller, Führer von Kraftfahrzeugen über 7,5 t, Gruppenführer Zentrallager, Maschinenoperator, Mitarbeiter Endkontrolle, Paketzusteller, Postverzoller, Retourenbearbeiter, Junior Security Assistant SLZ (Zentrale), Arzt-helfer, Bearbeiter Großeinlieferung (Annahmekraft), Buchführungsfachkraft, Mitarbeiter Verkauf 1, Junior Assistent, Produktionsassistent, Operator Back Office, Telefonagent, Sortierer/Codierer mit Gruppenführertätigkeit, Servicemitarbeiter Yellow Line

Entgeltgruppe 4:

Tätigkeiten, die Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche spezifische aufgabenbezogene Fortbildungsmaßnahmen beziehungs-

weise durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrung erworben werden können.

Richtbeispiele: Assistent, Buchhalter, Druckoperator, Filialleiter VK 4, Lagerdisponent, Produkt-/ Prozessassistent, SCE-Berater, Senior Produktionsassistent, Serviceassistent, Senior Telefonagent, Zustellteamleiter, Verkaufsberater, Stellvertretender Filialleiter VK 3, Teamleiter Postverzollung

Entgeltgruppe 5:

Tätigkeiten, die erweiterte Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z. B. Fachkaufmann/-frau) beziehungsweise einschlägige berufliche Erfahrung voraussetzen.

Richtbeispiele: Anwendungsoperator, Aufsicht, Ausbilder P, Betriebsassistent, Disponent, Filialleiter VK 3, Junior IT-Spezialist, Junior Security Spezialist, Sozialberater, Standortleiter 3, Trainer Call Center, Teamleiter Versand, Stellvertretender Filialleiter VK 2, Senior Buchhalter, Personaldisponent

Entgeltgruppe 6:

Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und die Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Richtlinien beinhalten, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z. B. Fachkaufmann/-frau) und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung oder Studium voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch einschlägige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele: Branchenanalyst, Junior Trainer, Leiter Zustellbasis 3, Filialleiter VK 2, Informationsmanager Service Center Einkauf, Junior IT/TK-Berater, Junior IT-Servicemanager, Physiotherapeut, Produkt-/Prozessbearbeiter, Regionale Gleichstellungsbeauftragte, Sachbearbeiter*, Security Spezialist, Senior Anwendungsoperator, Servicemanager, Standortleiter 2, Teamleiter Buchhaltung, Teamleiter Call Center, Übersetzer, Vertriebsunterstützer, Wettbewerbsanalyst, Stellvertretender Filialleiter VK 1

* Protokollnotiz zu EGr 6, Richtbeispiel Sachbearbeiter:

Nach dem Richtbeispiel Sachbearbeiter werden auch Trainees während ihrer Traineezeit eingruppiert.

Entgeltgruppe 7:

Tätigkeiten, die aufgrund des schwierigen Aufgabeninhalts umfangreiche Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und die Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Richtlinien beinhalten, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z. B. Fachkaufmann/-frau) und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung oder Studium voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch einschlägige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele: Betriebsrentenberater, Datenschutzberater, Dolmetscher, IT-Spezialist, Leitender Physiotherapeut, Regionaler Pressesprecher, Sachbearbeiter ZuSt, Sales Manager 1, Revisor, Schichtleiter, Schichtleiter (Maschinenbedienung), Senior Security Spezialist, Senior Wettbewerbsanalyst, Standortleiter 1, Supervisor Call Center, Supervisor Service Center Einkauf, Technischer Kundenberater, Trainer, Filialleiter VK 1, Leiter Zustellbasis 2

Entgeltgruppe 8:

Tätigkeiten, die aufgrund besonders schwierigen oder komplexen Aufgabeninhalts umfassende Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und in größerem Umfang Entscheidungsspielräume und Verantwortung beinhalten, die ein Studium und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch einschlägige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele: Experte Gebiet, Senior Trainer, Gruppenleiter 2, IT/TK-Berater, IT-Servicemanager, Junior Experte/Referent*, Leiter Call Center, Marketing- und Vertriebskoordinator, Regionalleitender Sozialberater, Senior Sachbearbeiter, Vertriebsmanager Filialen, Leiter Zustellbasis 1

*** Protokollnotiz zu EGr 8, Richtbeispiel Junior Experte/Referent:**

Berufseinsteiger ohne Berufserfahrung werden in den beiden ersten Tätigkeitsjahren in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert.

Entgeltgruppe 9:

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erweiterten Entscheidungsspielräumen sowie ausgeprägter Verantwortung für den Tätigkeitsbereich verbunden sind, die ein Studium und langjährige einschlägige berufliche Erfahrung voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch einschlägige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele: Betriebsarzt, Experte/Referent, Experte Region, Gebietsbetreuer, Gruppenleiter 1, Leiter Außenstelle/Zentrale Gruppe 2, Leiter Zustellstützpunkt, Regionaler Security Experte, Sales Manager 2, Senior Betriebsrentenberater, Senior IT/TK-Berater, Senior IT-Servicemanager, Senior IT-Spezialist, Senior Revisor

2. Teil: Verzeichnis der technischen Tätigkeiten und Zuordnung zu Technischen Entgeltgruppen *)

Technische Tätigkeiten sind Instandhaltung (Inspektion, Wartung, Instandsetzung und Optimierung), Störungsdienst, Softwarepflege, technische Projektierung (Planung und Steuerung) sowie (sicherheits-) technische Prüfung, Beratung und Schulung / Unterweisung. Diese Tätigkeiten beinhalten die erforderliche Dokumentation, Nachweisführung und Materialbewirtschaftung.

Technische Entgeltgruppe 1

Technische Tätigkeiten, die mit einfachen aufgabenbezogenen Fachkenntnissen nach einer kurzen Anlern- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:

- Technischer Support
- Servicekraft Arbeitsmittel
- Servicekraft Lager

Technische Entgeltgruppe 2

Technische Tätigkeiten, die Fertigkeiten erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. Mechatroniker) erworben werden und Fach- und Spezialkenntnisse voraussetzen; die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele:

- Fachkraft Technik
- Fachkraft Hardware Support
- Assistent Technik

Technische Entgeltgruppe 3

Technische Tätigkeiten, die Fertigkeiten erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. Mechatroniker) und durch eine einschlägige Meister- bzw. staatliche Techniker Ausbildung (staatl. gepr.) erworben werden, und die Entscheidungsspielräume im Rahmen vorgegebener Regelungen enthalten sowie erweiterte Fach- und Spezialkenntnisse voraussetzen; die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch entsprechende einschlägige berufliche Erfahrung erworben werden.

Richtbeispiele:

- Disponent Technik
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- IT Servicespezialist Technik
- (Werkstatt) Meister

**) Bei der Bezeichnung der Stellen wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel nur die männliche Begriffsform gewählt. Die verwendeten Bezeichnungen gelten selbstverständlich sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte.“*

Technische Entgeltgruppe 4

Technische Tätigkeiten, die Fertigkeiten erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. Mechatroniker) und durch eine einschlägige Meister- bzw. Technikerausbildung (staatl. gepr.) mit entsprechender Berufserfahrung oder durch ein einschlägiges abgeschlossenes Studium erworben werden, und die erweiterte Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Regelungen sowie Verantwortung enthalten und umfangreiche Fach- und Spezialkenntnisse voraussetzen.

Richtbeispiele:

- Leiter Technik
- Ingenieur
- Trainer Technik
- Sicherheitsingenieur
- Brandschutzberater

Anlage 2a – Monatsgrundentgeltabelle: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2a – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2a – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2a – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2a – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2a – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

**Anlage 2b – Monatsgrundentgeltabelle für insichbeurlaubte Beamte:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG**

Anlage 2b – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2b – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2b – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2b – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2b – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

**Anlage 2c – Monatsgrundentgeltabelle für Arbeitnehmer im Bereich Technik:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG**

Anlage 2c – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2c – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2c – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2c – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anlage 2c – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

**Anlage 2d – Monatsgrundentgeltabelle für insichbeurlaubte Beamte im Bereich Technik:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG**

Anlage 2d – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

-
- Anlage 2d – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 2d – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 2d – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 2d – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3a – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer im Bereich Technik:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 3b – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Richtbeträge für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 9
– 100 % des variablen Entgelts:
siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Entlastungszeit 60: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Entlastungszeit 42: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Entlastungszeit 102: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Entlastungszeit 162: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG
- Anlage 4b – Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Deutsche Post



Gesamtbeurteilung für Arbeitnehmer EGr
5 bis 9 der Deutsche Post AG

Deutsche Post DHL
Group



Gesamtbeurteilung für Arbeitnehmer EGr 5 bis 9
der Deutsche Post AG

Gesamtbeurteilung

OrgE:		Beurteilungsjahr:	
Mitarbeiter Name, Vorname		Personalnummer (SAP oder Post):	
Beurteiler:		Ausgeübte Funktion(en) im Beurteilungsjahr	

Gesamtbeurteilung

A.) Summe Punktzahl (Leistungsbeurteilung)

(Übertrag aus Seite 2 Teil A.)

B.) Gesamtzielerreichungsstufe

(Übertrag aus Seite 2 Teil B.)

Gesamtpunktzahl

War keine Zielvereinbarung abzuschließen oder konnte die Zielerreichung nicht bewertet werden (siehe Seite 3), ist das Ergebnis der Leistungsbeurteilung (Teil A.) mit dem Faktor 2 zu multiplizieren.

C.) Gesamtbeurteilungsstufe:

(Zuordnung der Gesamtpunktzahl aus Zeile gemäß Zuordnungstabelle s. u.)

Zuordnungstabelle

Zuordnung der Gesamtpunktzahl zur Gesamtbeurteilungsstufe

Gesamtpunktzahl	40,0 – 37,0	36,9 – 29,0	28,9 – 21,0	20,9 – 13,0	12,9 – 8,0
Gesamt- beurteilungs- stufe	5 übertrifft deutlich die Anforderungen	4 übertrifft die Anforderungen	3 erfüllt voll und ganz die Anforderungen	2 erfüllt teilweise die Anforderungen	1 erfüllt nicht die Anforderungen

Das Ergebnis wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt am

Die Ausschlussfrist für die Beanstandung der Beurteilung endet am

Unterschrift(en) Beurteiler

Unterschrift Arbeitnehmer

Leistungsbeurteilung

Mitarbeiter
Name, Vorname

Personalnummer
(SAP oder Post):

A.) Leistungsbeurteilung

Beurteilungsstufen	übertrifft deutlich die Anforderungen	übertrifft die Anforderungen	erfüllt voll und ganz die Anforderungen	erfüllt teilweise die Anforderungen	erfüllt nicht die Anforderungen
Punkte	5 Punkte	4 Punkte	3 Punkte	2 Punkte	1 Punkt
Arbeitsquantität (Umfang der Arbeitsergebnisse, Bereitschaft für Zusatz- und Sonderaufgaben, Belastbarkeit)					
Arbeitsgüte (Qualität der Arbeitsergebnisse, Arbeits- / Zeiteinteilung, Termingenauigkeit, Zielstrebigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit)					
Arbeitsweise (Selbstständigkeit, geplantes und kreatives Arbeiten, Arbeitstempo, Setzen von Prioritäten, Flexibilität, wirtschaftliches Handeln, kundenorientiertes Denken und Handeln)					
Leistungsvoraussetzungen, Kompetenzen (Fachkompetenz; Markt- und Unternehmenskenntnisse in wirtschaftlichen Erfolg umsetzen, gemeinsam mit Partnern Erfolge erzielen, ggf. Richtung geben und vorleben)					
A.) Summe Punktzahl (Leistungsbeurteilung)					(auf Seite 1 übertragen)

B.) Zielbewertung

Zielerreichungsstufe (ZES)		übertrifft deutlich das Ziel	übertrifft das Ziel	erfüllt voll und ganz das Ziel	erfüllt teilweise das Ziel	erfüllt nicht das Ziel	Gewichtete ZES $ZES \cdot \text{Zielgewichtung} \cdot 4$ 100 (Runden auf eine Nachkommastelle)
	Zielgewichtung (Summe Gewichtung = 100)	5 Punkte	4 Punkte	3 Punkte	2 Punkte	1 Punkt	
Ziel 1:							
Ziel 2:							
Ziel 3:							
B.) Gesamtzielerreichungsstufe (Summe der gewichteten Zielerreichungsstufen)							(auf Seite 1 übertragen)

Zielvereinbarung

OrgE:		Beurteilungsjahr:	
Mitarbeiter Name, Vorname		Personalnummer (SAP oder Post):	
Vertreter des Arbeitgebers:		Ausgeübte Funktion(en) im Beurteilungsjahr	

Zielvereinbarung

Gewichtung:

Ziel 1:	
	von 100 % (mindestens 20 %)
Ziel 2:	
	von 100 % (mindestens 20 %)
Ziel 3:	
	von 100 % (mindestens 20 %)
Summe (100 %)	

Die Ziele wurden einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart am

Unterschrift Vertreter des Arbeitgebers

Unterschrift Arbeitnehmer

- ☐ Zielvereinbarung ist nicht abzuschließen (§23 Abs.2); nur Teil A.)
Leistungsbeurteilung durchführen (Seite 2)
- ☐ Zielerreichung kann am Ende des Zielvereinbarungszeitraums nicht bewertet werden
(z. B. dauerhafte Übernahme einer anderen Tätigkeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- ☐ Zielbewertung nach Abschluss des Zielvereinbarungszeitraums kann durchgeführt werden;
(Teil B.) Seite 2); Zielvereinbarung beifügen

(Unterschrift Beurteiler, Datum)

Anlage 6-1

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin 1 (7111)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
101	109	1
110		1
120	126	1
155		1

Anlage 6-2

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin 2 (7113)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
130	131	1
133	136	1
140	141	1
145		1
149		1
163		1

Anlage 6-3

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Berlin Paket (7114)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
101	109	1
110		1
120	126	1
130	131	1
133	136	1
140	141	1
145		1
149		1
155		1
163		1

Anlage 6-4

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Stuttgart (7270)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-OP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
701	708	2
710	717	2
730	737	1
764		1

Anlage 6-5

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Reutlingen (7272)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
720	728	1
780	787	1

Anlage 6-6

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Karlsruhe (7276)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
740	749	1
750	754	1
761	768	1

Anlage 6-7

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Freiburg (7279)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
776	779	1
790	798	1

Anlage 6-8

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Freiburg (7279)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
803	809	2
812	819	2
820	825	2
830	837	2
855	856	2

Anlage 6-9

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Freising (7285)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
840	845	1
850	857	2

Anlage 6-10

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Augsburg (7286)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
861		1
863	869	1
874	877	1

Anlage 6-11

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Ravensburg (7288)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
880	887	1
890	896	1

Anlage 6-12

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Nürnberg (7290)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
904	907	1
910	918	1

Anlage 6-13

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Straubing (7294)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
930	934	1

Anlage 6-14

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Hamburg (7320)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
200	205	1
210	217	1
220	229	1

Anlage 6-15

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Hannover (7330)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
301	309	1

Anlage 6-16

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Münster (7348)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
481	487	1

Anlage 6-17

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Düsseldorf (7440)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
402	408	1
410	418	1

Anlage 6-18

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Köln West (7450)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
501	509	1

Anlage 6-19

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Bonn (7453)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
506		1
510	517	1
531	539	1

Anlage 6-20

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen Im Bereich der Niederlassung Betrieb Koblenz (7456)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
542	546	1

Anlage 6-21

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Frankfurt am Main (7460)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
603	605	1
611	614	1
630	639	1

Anlage 6-22

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Wiesbaden (7465)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
552		1
642	648	1
651	659	1

Anlage 6-23

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Saarbrücken (7466)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
551	557	1

Anlage 6-24

Verzeichnis der Regionen erschwerter und besonders erschwerter Arbeitsmarktbedingungen im Bereich der Niederlassung Betrieb Mannheim (7468)

Zur Deckung des Personalbedarfs von Zustellkräften im Geltungsbereich des ETV-DP AG erhalten die Zustellkräfte, deren regelmäßige Betriebsstätte innerhalb der in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten PLZ-Bereiche liegt, eine monatliche Regionalzulage gemäß § 4a ETV-DP AG.

Die Zuordnung zu einer Region 1 bzw. zu einer Region 2 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Postleitzahl (dreistellig)		Region
von	bis	
670	678	1
681	688	1
691	695	1

Anhang 1

Teil A Besitz- und Rechtsstand Lohn

- (1) Der Arbeitnehmer gem. § 30 Abs. 1 (im folgenden Arbeiter genannt) erhält für Zeiten mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt gemäß § 2 Abs. 1 und Abs. 7 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bezugslohn gemäß Absatz 2 und dem Bezugsentgelt gemäß Absatz 3.

Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses gem. § 28 Abschnitt III Abs. 3 MTV-DP AG ist die Besitzstandszulage gem. Satz 1 dem Bruttobetrag aus dem Monatsgrundentgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zuzurechnen.

Bei der Abgeltung des Erholungsurlaubs gem. § 25 Abs. 13 MTV-DP AG ist die Besitzstandszulage gem. Satz 1 zu berücksichtigen.

- (2) Zum Bezugslohn zählen:

a) der Monatslohn gemäß Anlage 1. Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergibt sich der Monatslohn aus der Anlage 1 mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell.

b) die ständige Tätigkeitszulage gemäß Absatz 5,

c) die 5 %-Zulage gemäß Absatz 7,

d) die Lohngruppenzulage für Handwerker gemäß Absatz 8, UAbs. 1,

e) die Tätigkeitszulage für die Beschäftigung auf Arbeitsposten für Beamte mit der Bewertung nach Besoldungsgruppe A 7 oder höher gemäß Absatz 8, UAbs. 2

f) der Sozialzuschlag gemäß Absatz 9,

g) das Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 € bzw. 255,65 € für Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind,

h) die Zuwendung gemäß Absatz 10 und Anlage 2 zu diesem Anhang.

Protokollnotiz zu Buchstabe a):

Die ab 01.01.2002 gültige Lohntabelle wird im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert. Die Lohntabellen-Entlastungszeit werden im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert.

(3) Zum Bezugsentgelt zählen:

- das Monatsgrundentgelt gemäß § 2,
- die Tätigkeitszulage gemäß § 5,
- das Urlaubsgeld gemäß § 7 und
- das 13. Monatsentgelt gemäß § 8.

(4) § 2 Abs. 2, 3 und 4 gelten sowohl für Absatz 2 als auch für Absatz 3 sinngemäß.

(5) Als fiktive Lohngruppe ist für jeden Arbeiter die Lohngruppe zu Grunde zu legen, in die er am 31.12.2000 eingruppiert ist. Hat der Arbeiter aufgrund der Zahlung einer ständigen Tätigkeitszulage am 31.12.2000 Anspruch auf Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe, ist diese Lohngruppe maßgebend.

Die sich aus dieser Lohngruppe nach dem 01.01.2001 gemäß den Regelungen des Anhangs 1 Anlage 3 ergebenden Ansprüche werden für den weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses unverändert zugrundegelegt. Für den Fall, dass der Arbeiter nach dem 01.01.2001 auf einem Arbeitsposten mit einer höheren Beamtenbewertung als der gem. Satz 1 dauerhaft eingesetzt wird, ist ab diesem Zeitpunkt der sich aus dieser Bewertung ergebende weitere Verlauf zu Grunde zu legen.

(6) Es erhalten Arbeiter mit einer Dienstzeit

bis zu 2 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 1,

bis zu 4 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 2,

bis zu 6 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 3,

bis zu 8 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 4,

bis zu 10 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 5,

bis zu 12 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 6,

bis zu 14 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 7,

von mehr als 14 Jahren den Lohn der Dienstzeitstufe 8.

Bei der Berechnung der Dienstzeit ist für den Fristbeginn § 187 Abs. 2 BGB maßgebend. Anspruch auf den Lohn der nächsthöheren Dienstzeitstufe haben Arbeiter vom Beginn des Kalendermonats an, in den der Tag fällt, mit dessen Ablauf die maßgebende Dienstzeit vollendet wurde. Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres erbrachte Dienstzeiten bleiben unberücksichtigt.

(7) Der Monatslohn gemäß Absatz 2 Buchstabe a) erhöht sich für den Arbeiter der Lohngruppen 2 bis 9 um 5 v. H., wenn er am 01.01.2016 mindestens das 52. Lebensjahr vollendet hat und noch bei der Deutschen Post AG beschäftigt wird.

-
- (8) Handwerker der fiktiven Lohngruppen 8, 8a und 9 erhalten nach insgesamt einjähriger Bezahlung nach diesen Lohngruppen bzw. einer Berücksichtigung dieser Lohngruppen im Rahmen des Bezugslohns eine Lohngruppenzulage in Höhe von 3 v. H. des Tabellenlohnes der Lohngruppe 8.

Wird ein Arbeiter dauerhaft auf einem Arbeitsposten für Beamte mit der Bewertung nach Besoldungsgruppe A 7 oder höher beschäftigt, so erhält er im Rahmen des Bezugslohns eine Tätigkeitszulage

- in Höhe von 9,0 v. H. des Tabellenlohns der Lohngruppe 7a bzw. 8

bzw.

- in Höhe von 6,75 v. H. des Tabellenlohns der Lohngruppe 8, sofern der Arbeiter nach Lohngruppe 9 bezahlt wird.

- (9) Neben dem Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag für die Kinder, die bei einem Angestellten der Deutschen Post AG nach den für sie jeweils geltenden Bestimmungen für die Zuordnung zu den Stufen des Ortszuschlages zu berücksichtigen wären. Im übrigen sind die für die Zahlung des Ortszuschlages für die Angestellten der Deutschen Post AG jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden (vgl. Anlage 2 zum Anhang 2).

Die Höhe des Sozialzuschlages für vollbeschäftigte Arbeiter entspricht für jedes zu berücksichtigende Kind dem Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 (Kinderanteil) der Ortszuschlagstabelle (Anhang 2 Anlage 2) in ihrer jeweiligen Fassung.

Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG, bemisst sich die Höhe des Sozialzuschlags aus der Anlage 2 mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell zum Anhang 2.

Soweit einem vollbeschäftigten Angestellten der Deutschen Post AG der entsprechende Kinderanteil des Ortszuschlages nur anteilig zustünde, vermindert sich der Sozialzuschlag nach Satz 3 ebenso.

Bei nichtvollbeschäftigten Arbeitern ist in Fällen der Anspruchskonkurrenz nach Anhang 2 Anlage 2 § 2 Abs. 2 nicht anzuwenden, wenn bei nichtvollbeschäftigten Angestellten auf die Kinderanteile des Ortszuschlags § 2 Abs. 2 nicht anzuwenden ist.

- (10) Die Zuwendung erhöht sich bei einem vollbeschäftigten Arbeiter um 25,56 € für jedes Kind, für das dem Arbeiter im Zahlmonat der Zuwendung Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz oder aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz oder entsprechender Vorschriften zustehen würde. Absatz 9 ist entsprechend anzuwenden. Der nichtvollbeschäftigte Arbeiter erhält den Erhöhungsbetrag anteilmäßig nach Maßgabe der mit ihm für den Monat November arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.
- (11) Ergeben sich bei der Berechnung des Lohnes und sonstiger Bezüge Teilbeträge von einem halben Cent und darüber, so ist auf den nächsthöheren vollen Cent aufzurunden; Teilbeträge unter einem halben Cent bleiben unberücksichtigt.

Teil B Besitzstandszulage Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen

- (1) Der Arbeiter erhält eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den zustehenden Zuschlägen und Entschädigungen im Sinne des Absatzes 3 und des nach Absatz 2 ermittelten Sicherungsbetrages.
- (2) Aus den im Ermittlungszeitraum gezahlten
 - Nachtarbeitszuschlägen,
 - Nachtdienstzulagen,
 - Schichtzulagen,
 - Samstagzuschlägen,
 - Zuschlägen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
 - Zuschlägen für Arbeit an Vorfesttagen,
 - Erschwerniszuschlägen für sonstige Arbeiterschwernisse,
 - Erschwerniszuschlägen für Arbeiten im Außendienst,
 - Aufwandsentschädigungen im Kraftfahrdienst,
 - Aufwandsentschädigungen im Zustelldienst,
 - Zeitlohnzuschlägen

wird ein Gesamtbetrag ermittelt. Zur Feststellung des Sicherungsbetrages wird der Gesamtbetrag der Zulagen durch die Tage mit Anspruch auf Lohn im Ermittlungszeitraum geteilt. Für den Ermittlungszeitraum werden die Entstehungsmonate November 1999 bis Oktober 2000 zugrunde gelegt. Soweit für Arbeiter in den Ermittlungszeitraum kein voller Kalendermonat mit Lohnanspruch fällt, werden die Monate November und Dezember 2000 zugrunde gelegt. Besteht für diese Monate ebenfalls kein Lohnanspruch, werden die letzten drei abgerechneten Kalendermonate zugrunde gelegt.

- (3) Die Besitzstandszulage für den jeweiligen Monat ergibt sich aus dem jeweiligen Sicherungsbetrag, vervielfacht mit der Anzahl der Tage mit Entgeltanspruch in diesem Monat, abzüglich der tatsächlich zustehenden Zuschläge gem. § 15, der Aufwandsentschädigungen gem. § 16, des Urlaubsentgeltzuschlags gem. § 25 MTV-DP AG und des Krankenentgeltzuschlags gem. § 28 MTV-DP AG für diesen Monat.
- (4) Der Sicherungsbetrag wird im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert. Für Arbeitnehmer, die nach § 24a MTV-DP AG Entlastungszeit beanspruchen, wird der Sicherungsbetrag entsprechend des Volumens der in Anspruch genommenen Entlastungszeit für die Dauer der beanspruchten Entlastungszeit gekürzt.
- (5) Ein Arbeiter, der Anspruch auf Überstundenentgelt gem. § 14 Abs. 5 UAbs. 2 hat, erhält anstelle des Stundenentgelts gem. § 14 Abs. 5 UAbs. 2 Buchst. a) den auf die Stunde berechneten Bezugslohn gem. Teil A Abs. 2 Buchst. a) bis e).

Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand
Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 60
Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 42
Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 102
Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 162
Anhang 1, Anlage 1 Monatslohntabelle Besitzstand Entlastungszeit 202
Siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anhang 1, Anlage 2 **Höhe der Zuwendung**

Die Zuwendung wird in Höhe von 91,73 % des Bezugslohnes gemäß Anhang 1, Teil A, Abs. 2 Buchstaben a), b) und f) gezahlt.

Anhang 1, Anlage 3 **Regelungen für den fiktiven Eingruppierungsverlauf**

Teil I: Arbeiter auf beamtenbewerteten Arbeitsposten laut ständigem Einsatz am 31.12.2000 gemäß Einsatzanzeige Arb

1. Handwerker und diesen gleichgestellte Arbeiter

- a) auf Arbeitsposten der Bewertung A 3/A 4:

Lohngruppe 6

Nach zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 7**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 7 → **Lohngruppe 7a**

- b) auf Arbeitsposten der Bewertung A 5 oder höher:

Lohngruppe 8

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 8 → **Lohngruppe 8a**

2. Dienstleistungsfachkräfte/Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr

- a) auf Arbeitsposten der Bewertung A2/A3/A4:

Lohngruppe 5

Nach zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

- b) auf Arbeitsposten der Bewertung A 5 oder höher:

Lohngruppe 5

Nach zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 7a**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

3. Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung oder Prüfung für den einfachen Postdienst

- a) auf Arbeitsposten der Bewertung A 2/A 3/A 4:

Lohngruppe 5

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

- b) auf Arbeitsposten der Bewertung A 5 oder höher:

Lohngruppe 7a

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

4. Übrige – nicht unter 1. bis 3. fallende – Arbeiter

- a) auf Arbeitsposten der Bewertung A 2/A 3/A 4:

Lohngruppe 4

Nach Ablauf einer sechsmonatigen ununterbrochenen oder einer insgesamt
zweijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 5**

Nach insgesamt vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 4 oder höher → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

- b) auf Arbeitsposten der Bewertung A 3/A 4:

Lohngruppe 4

Nach Ablauf einer sechsmonatigen ununterbrochenen oder einer
insgesamt zweijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 5**

Nach Ablauf einer zweijährigen ununterbrochenen oder einer
insgesamt dreijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach
Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

c) auf Arbeitsposten der Bewertung A 5 oder höher:

Lohngruppe 4

Nach Ablauf einer sechsmonatigen ununterbrochenen oder einer insgesamt zweijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 5**

Nach Ablauf einer zweijährigen ununterbrochenen oder einer insgesamt dreijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 7a**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

Teil II: Arbeiter auf arbeiterkategorisierten Arbeitsposten laut ständigem Einsatz am 31.12.2000 gemäß Einsatzanzeige Arb

Bei einer Beschäftigung als

1. Kantinen-/Küchenhilfe

Lohngruppe 2

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2 → **Lohngruppe 2a**

2. Reinigungskraft

Lohngruppe 2

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2 → **Lohngruppe 2a**

3. Hausarbeiter

Lohngruppe 2

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2 → **Lohngruppe 2a**

Nach sechsjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2a → **Lohngruppe 3**

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

4. Verlader

Lohngruppe 2a

Nach dreijähriger Beschäftigung → **Lohngruppe 3**

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung → **Lohngruppe 4**

Nach dreijähriger Beschäftigung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 5**

5. Lagerarbeiter/Lagerarbeiter TBM

Lohngruppe 2a

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2a → **Lohngruppe 3**

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

6. Lagerarbeiter (SNL Einkauf)

Lohngruppe 3

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung → **Lohngruppe 4**

Nach dreijähriger Beschäftigung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 5**

7. Instandhaltungskraft Arbeiter (SNL Fuhrparkmanagement)

Lohngruppe 3

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

8. Koch

Lohngruppe 4

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 5**

9. Kfz-Führer (Kfz bis 7,5 t)

Lohngruppe 4

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 4a**

Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung → **Lohngruppe 4**

Nach dreijähriger Beschäftigung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 5**

10. Kfz-Führer (Kfz über 7,5 t)

Lohngruppe 5

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 5a**

11. Gruppenführer (SNL Einkauf)

Lohngruppe 5

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 5a**

12. Endkontrolle (SNL Einkauf)

Lohngruppe 5

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 5a**

13. Instandhaltungskraft Handwerker (Ffz)

Lohngruppe 5

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

14. Dienstleistungsfachkräfte/Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr

Lohngruppe 5

Nach zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

Teil III: Arbeiter auf Vertreterposten laut ständigem Einsatz am 31.12.2000 gemäß Einsatzanzeige Arb

1. Handwerker und diesen gleichgestellte Arbeiter

a) Handwerker der Lohngruppen 5 bis 7:

Lohngruppe 5

Nach dreijähriger Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 7**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 7 → **Lohngruppe 7a**

b) Handwerker der Lohngruppe 8:

Lohngruppe 8

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 8 → **Lohngruppe 8a**

2. Dienstleistungsfachkräfte/Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr

a) Dienstleistungsfachkräfte/Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr der Lohngruppen 5 bis 6:

Lohngruppe 5

Nach zweijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

b) Dienstleistungsfachkräfte/Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr der Lohngruppen 7a:

Lohngruppe 7a

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

3. Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung oder Prüfung für den einfachen Postdienst

- a) Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung oder Prüfung für den einfachen Postdienst der Lohngruppen 4 bis 6

Lohngruppe 4

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 4 → **Lohngruppe 5**

Nach weiterer dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 5 → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

- b) Arbeiter mit bestandener Postbetrieblicher Prüfung oder Prüfung für den einfachen Postdienst der Lohngruppe 7a:

Lohngruppe 7a

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

4. Übrige – nicht unter 1. bis 3. fallende – Arbeiter

- a) Arbeiter der Lohngruppen 2a bis 3:

Lohngruppe 2a

Nach dreijähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 2a → **Lohngruppe 3**

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 3 → **Lohngruppe 3a**

- b) Arbeiter der Lohngruppen 4 bis 6:

Lohngruppe 4

Nach Ablauf einer sechsmonatigen ununterbrochenen oder einer insgesamt zweijährigen Beschäftigung bei der DP AG → **Lohngruppe 5**

Nach insgesamt vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 4 oder höher → **Lohngruppe 6**

Nach weiterer vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 6 → **Lohngruppe 6a**

- c) Arbeiter der Lohngruppe 7a:

Lohngruppe 7a

Nach vierjähriger Beschäftigung und Entlohnung nach Lohngruppe 7a → **Lohngruppe 8**

Anhang 2

Besitz- und Rechtsstandsregelungen für Angestellte

Überleitung der Arbeitnehmer in das neue Entgeltsystem

- (1) Der Arbeitnehmer wird zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ETV-DP AG nach der von ihm ausgeübten Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Nimmt der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Eingruppierung vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit wahr, so ist die Eingruppierung in die Entgeltgruppe nach seiner ständigen Tätigkeit vorzunehmen. Innerhalb der Entgeltgruppe wird der Arbeitnehmer unabhängig von Tätigkeitsjahren in einer Entgeltgruppe nach seiner Postdienstzeit in die Gruppenstufe eingestuft. Die für die Einstufung in die Gruppenstufe erforderlichen Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe gelten als erbracht.
- (2) Bei dem Arbeitnehmer, bei dem die Ersteingruppierung dazu führt, dass sich das Bruttobezugsentgelt um mindestens 2.000,00 € pro Jahr gegenüber der Bruttobezugsvergütung erhöht, gilt folgendes:

Die Bruttobezugsvergütung wird bis zum Erreichen des jeweiligen Bruttobezugsentgeltes um maximal jährlich 2.000,00 € pro Jahr erhöht. Ist die Differenz des Bruttobezugsentgeltes zur Bruttobezugsvergütung größer als 6.000,00 €, so erhöht sich die Bruttobezugsvergütung jährlich um ein Drittel dieses Differenzbetrages.

Teil A: Besitz- und Rechtsstand Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer gem. § 30 Abs. 2 (im folgenden Angestellter genannt) erhält für Zeiten mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt gemäß § 2 Abs. 1 und Abs. 7 eine Besitzstandszulage „Vergütung“ in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Bezugsvergütung gemäß Absatz 2 und dem Bezugsentgelt gemäß Absatz 3. Die Besitzstandszulage wird bis zur Aufzehrung gezahlt.

Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses gem. § 28 MTV-DP AG ist die Besitzstandszulage gem. Satz 1 dem Bruttobetrag aus dem Monatsgrundentgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zuzurechnen.

Bei der Abgeltung des Erholungsurlaubs gem. § 25 MTV-DP AG ist die Besitzstandszulage gem. Satz 1 zu berücksichtigen.

- (2) Zur Bezugsvergütung zählen:
 - a) die Grundvergütung, die sich aufgrund der **fiktiven Vergütungsgruppe (im Weiteren: „Vergütungsgruppe“)** und der jeweiligen Lebensaltersstufe gemäß Absatz 5 ergibt,
 - b) der Ortszuschlag gemäß Absatz 6
 - c) die Allgemeine Zulage, Techniker- und Programmiererzulage gemäß Absatz 7,
 - d) das Urlaubsgeld gemäß Absatz 8,
 - e) die Zuwendung gemäß Absatz 9 und Anlage 4 zu diesem Anhang,
 - f) eine im Einzelfall gezahlte übertarifliche Arbeitsmarktzulage.

-
- (3) Zum Bezugsentgelt zählen:
- das Monatsgrundentgelt gemäß § 2,
 - die Tätigkeitszulage gemäß § 5,
 - das Urlaubsgeld gemäß § 7 und
 - das 13. Monatsentgelt gemäß § 8.
- (4) § 2 Abs. 2, 3 und 4 gelten sowohl für Absatz 2 als auch für Absatz 3 sinngemäß.
- (5) Als Vergütungsgruppe ist für jeden Angestellten die Vergütungsgruppe zu Grunde zu legen, in die er am 31.08.2003 eingruppiert ist. Hat ein ständig auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigter Angestellter, der zwar die geforderte Postdienstzeit, nicht aber die erforderliche Beschäftigungs- und Bewährungszeit (Anlaufzeit) für eine Höhergruppierung abgeleistet hat, aufgrund der Zahlung einer Tätigkeitszulage (im Weiteren „ständige Tätigkeitszulage“) am 31.08.03 Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe, ist diese Vergütungsgruppe maßgebend. Die sich danach ergebenden Ansprüche werden für den weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses unverändert zugrundegelegt.
- Für den Fall, dass der Angestellte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses ETV und aufgrund der vor diesem Zeitpunkt für ihn anzuwendenden Regelungen der Anlage 2 zum TV Ang/TV Ang-O bezogen auf die im Feststellungsvermerk dokumentierte Bewertung bzw. Tätigkeit noch eine Grundvergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe (Erfüllung einer Bewährungszeit und/oder von einem Zeitablauf) erhalten könnte, ist für den Angestellten zum Zeitpunkt der fiktiven Höhergruppierung der Besitzstand gemäß Abs. 1 neu festzusetzen. Die Feststellung der Vergütungsgruppe und des fiktiven Eingruppierungsverlaufs erfolgt in einem Feststellungsvermerk nach den Regelungen der Anlage 6 zu diesem Anhang. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der beamtenbewertete Arbeitsposten des Angestellten nach dem 1.9.2003 fiktiv höherbewertet wird. Eine solche fiktive Höherbewertung des Arbeitspostens ist nur einmal um eine Bewertungsgruppe bezogen auf die am 31.08.2003 im Feststellungsvermerk dokumentierte Bewertung des Arbeitspostens möglich.
- Soweit der Angestellte noch nicht die höchste Lebensaltersstufe in seiner Vergütungsgruppe erreicht hat, wird der Besitzstand gemäß Abs. 1 zum jeweiligen Zeitpunkt des Erreichens der nächsten Lebensaltersstufe fortgeschrieben. Ein Lebensjahr gilt mit Beginn des Monats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.
- Die Grundvergütung bemisst sich nach der Vergütungsordnung gemäß Anlage 1. Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG bemisst sich die Grundvergütung aus der Anlage 1 mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell.
- (6) Der Ortszuschlag bemisst sich nach der Ortszuschlagstabelle gemäß Anlage 2 zu diesem Anhang in der jeweils gültigen Fassung. Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG bemisst sich der Ortszuschlag nach der Ortszuschlagstabelle gemäß Anlage 2 mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell.

-
- (7) Bei der Berechnung der Bezugsvergütung wird eine Allgemeine Zulage, eine Technikerzulage oder eine Programmierierzulage entsprechend der Vergütungsgruppe des Angestellten gemäß Anlage 3 zu diesem Anhang in der jeweils gültigen Fassung berücksichtigt. Beansprucht der Arbeitnehmer ein Entlastungszeit-Modell nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergibt sich eine Allgemeine Zulage, eine Technikerzulage oder eine aus der Anlage 3 zu diesem Anhang mit dem entsprechenden Zusatz zum jeweiligen Entlastungszeit-Modell.

Die Techniker- oder Programmierierzulage wird nur bei dem Angestellten berücksichtigt, der am Stand 31.08.2003 bereits anstelle der Allgemeinen Zulage die Techniker- oder Programmierierzulage erhalten hat.

Protokollnotiz zu Absatz 5, 6 und 7:

Die Beträge aus der Vergütungs-, Ortszuschlags- und Stundenvergütungstabelle, die Allgemeine Zulage bzw. der in der Technikerzulage und Programmierierzulage enthaltene Anteil der Allgemeinen Zulage werden im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert. Die Beträge aus den Vergütungstabellen-Entlastungszeit, Ortszuschlagstabellen-Entlastungszeit und Stundenvergütungstabellen-Entlastungszeit, den Allgemeinen Zulagen-Entlastungszeit bzw. den in den Technikerzulagen-Entlastungszeit und Programmierierzulagen-Entlastungszeit enthaltenen Anteilen der Allgemeinen Zulagen-Entlastungszeit werden im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert.

- (8) Für vollbeschäftigte Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vc wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 € und für vollbeschäftigte Angestellte der Vergütungsgruppen Va/b bis I sowie für vollbeschäftigte Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, ein Urlaubsgeld in Höhe von 255,65 €.
- (9) Die Zuwendung nach Anlage 4 erhöht sich bei einem vollbeschäftigten Angestellten um 25,56 € für jedes Kind, für das dem Angestellten für den Monat Oktober Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz oder aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 Einkommensteuergesetz oder des § 3 oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz oder entsprechender Vorschriften zustehen würde. Anlage 2 Abs. 9 und 10 ist entsprechend anzuwenden. Der nichtvollbeschäftigte Angestellte erhält den Erhöhungsbetrag nach Satz 1 anteilmäßig nach Maßgabe der mit ihm für den Monat Oktober arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.
- (10) Ergeben sich bei der Berechnung der Vergütung und sonstiger Bezüge Teilbeträge von einem halben Cent und darüber, so ist auf den nächsthöheren vollen Cent aufzurunden; Teilbeträge unter einem halben Cent bleiben unberücksichtigt.
- (11) Ergibt sich für den Angestellten ein Zahlbetrag eines variablen Entgelts gemäß § 24 i. V. m. § 29 Abs. 4, so wird dieser Zahlbetrag um die Summe der gemäß Abs. 1 im jeweiligen Beurteilungsjahr gezahlten Besitzstandszulage gemindert.

Teil B*: Besitzstandszulage Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen

- (1) Der Angestellte erhält eine Besitzstandszulage „Zuschläge“ in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den zustehenden Zuschlägen und Entschädigungen im Sinne des Absatzes 3 und des nach Absatz 2 ermittelten Sicherungsbetrages.
- (2) Aus den im Ermittlungszeitraum gezahlten
 - Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten,
 - Nachtdienstzulagen,
 - Schichtzulagen,
 - Zuschlägen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
 - Zuschlägen für Arbeit an Vorfesttagen,
 - Erschwerniszuschlägen für sonstige Arbeiterschwernisse,
 - Erschwerniszuschlägen für Arbeiten im Außendienst,
 - Baustellenzulage,
 - Urlaubszuschlag gemäß § 25 MTV-DP AG und
 - Krankenzuschlag gemäß § 28 MTV-DP AG

wird ein Gesamtbetrag ermittelt. Zur Feststellung des Sicherungsbetrages wird der Gesamtbetrag der Zulagen durch die Tage mit Anspruch auf Vergütung im Ermittlungszeitraum geteilt. Für den Ermittlungszeitraum werden die Entstehungsmonate Mai 2002 bis April 2003 zugrunde gelegt. Soweit für Angestellte in dem Ermittlungszeitraum kein voller Kalendermonat mit Vergütungsanspruch fällt, werden die Monate Mai und Juni 2003 zugrunde gelegt. Besteht für diese Monate ebenfalls kein Anspruch auf Vergütung, werden die letzten drei abgerechneten Kalendermonate zugrunde gelegt.

- (3) Die Besitzstandszulage für den jeweiligen Monat ergibt sich aus dem jeweiligen Sicherungsbetrag, vervielfacht mit der Anzahl der Tage mit Entgeltanspruch in diesem Monat, abzüglich der tatsächlich zustehenden Zuschläge gem. § 15, des Urlaubszuschlags gem. § 25 MTV-DP AG und des Krankenzuschlags gem. § 28 MTV-DP AG für diesen Monat.
- (4) Der Sicherungsbetrag wird im Rahmen der linearen Entgelterhöhungen dynamisiert. Für Arbeitnehmer, die nach § 24a MTV-DP AG Entlastungszeit beanspruchen, wird der Sicherungsbetrag entsprechend des Volumens der in Anspruch genommenen Entlastungszeit für die Dauer der beanspruchten Entlastungszeit gekürzt.
- (5) Ein Angestellter, der Anspruch auf Überstundenentgelt gem. § 14 Abs. 5 UAbs. 2 hat, erhält anstelle des Stundenentgelts gem. § 14 Abs. 5 UAbs. 2 Buchst. a) Überstundenvergütung, sofern die Überstundenvergütung nach der Vergütungsgruppe höher ist als das Überstundenentgelt aus der für ihn maßgeblichen Entgeltgruppe (§ 14 Abs. 5 UAbs. 2 Buchst. a). Die Überstundenvergütung setzt sich zusammen aus der jeweiligen Stundenvergütung gemäß Anlage 5 zu diesem Anhang für Arbeitnehmer, die nach § 24a MTV-DP AG

*) Regelungen zum Überstundenzuschlag im Anhang 2 Teil B Absatz 5 bis zum 31.12.2023 außer Kraft gesetzt.

- in Bezug auf die zum 01.10.2018 erfolgte lineare Anpassung Entlastungszeit beanspruchen, gemäß Anlage 5 - Entlastungszeit 60
- in Bezug auf die zum 01.10.2019 erfolgte lineare Anpassung Entlastungszeit beanspruchen, gemäß Anlage 5 - Entlastungszeit 42
- in Bezug auf die zum 01.10.2018 und 01.10.2019 erfolgte lineare Anpassung Entlastungszeit beanspruchen, gemäß Anlage 5 - Entlastungszeit 102

und dem Überstundenzuschlag. Der Überstundenzuschlag beträgt in den Vergütungsgruppen X bis Vc = 25 %, Va bis Vb = 20 % und IVb bis I = 15 % der Stundenvergütung.

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 60

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 42

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 102

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 162

Anhang 2, Anlage 1 – Vergütungsordnung Besitzstand Entlastungszeit 202

Siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anhang 2, Anlage 2 Ortszuschlag

- (1) Für die Festsetzung der Bezugsvergütung wird bei Angestellten der Ortszuschlag nach der Ortszuschlagstabelle berücksichtigt.
- (2) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der Vergütungsgruppe des Angestellten (Absatz 3) und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Absätze 4 bis 5).
- (3) Es gehören zur

Tarifklasse die Vergütungsgruppen

Ib	I bis II
Ic	III bis Vb
II	Vc bis X.

- (4) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.
- (5) Zur Stufe 2 gehören
 1. verheiratete Angestellte,
 2. verwitwete Angestellte,
 3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
 4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu ver-

pflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des Kinderanteils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ic übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 2 Nr. 4 oder nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b) BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, Anwärterverheiratenzuschlag nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b) BBesG oder einen tariflichen Verheiratenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

- (6) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung dPes § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

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

- (7) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 3 Unterabsatz 2 und Absatz 6 gelten entsprechend.
- (8) Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. § 2 Abs. 2 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von jeweils mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt sind.
- (9) Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes,

eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 2 Abs. 2 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von jeweils mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt sind.

- (10) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft die Zentrale der Deutschen Post AG.
- (11) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben.
- (12) Ortszuschlagstabelle, Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 60, Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 42, Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 102, Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 162, Ortszuschlagstabelle Entlastungszeit 202: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG**

Anhang 2, Anlage 3 – Tabelle mit den allgemeinen Zulagen, Techniker- und Programmierzulagen

Anhang 2, Anlage 3 – Entlastungszeit 60

Anhang 2, Anlage 3 – Entlastungszeit 42

Anhang 2, Anlage 3 – Entlastungszeit 102

Anhang 2, Anlage 3 – Entlastungszeit 162

Anhang 2, Anlage 3 – Entlastungszeit 202

Siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anhang 2, Anlage 4 Höhe der Zuwendung

Die Zuwendung wird in Höhe von 91,73 % der Bezugsvergütung gemäß Anhang 2, Teil A Abs. 2 Buchstaben a) bis c) gezahlt.

Anhang 2, Anlage 5 – Stundenvergütung für Angestellte

Anhang 2, Anlage 5 – Entlastungszeit 60

Anhang 2, Anlage 5 – Entlastungszeit 42

Anhang 2, Anlage 5 – Entlastungszeit 102

Anhang 2, Anlage 5 – Entlastungszeit 162

Anhang 2, Anlage 5 – Entlastungszeit 202

Siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Anhang 2, Anlage 6 Regelungen für den fiktiven Eingruppierungsverlauf

Abschnitt I:

Allgemeine Hinweise

- (1) Die Eingruppierung der Angestellten im fiktiven Eingruppierungsverlauf richtet sich nach den Regelungen im Abschnitt

II: Zuordnung zu Vergütungsgruppen beim Einsatz auf Arbeitsposten für Beamte

oder

III: Zuordnung zu Vergütungsgruppen beim Einsatz auf Arbeitsposten für Angestellte.

Grundlage für die Anwendung der Regelungen nach Abschnitt II oder III ist der am 31.08.2003 festgestellte ständige Einsatz des Angestellten.

- (2) Ist die Grundvergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe von der Erfüllung einer Bewährungszeit, von einem Zeitablauf oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird die höhere Grundvergütung vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den das maßgebende Ereignis fällt.
- (3) Die vorgeschriebene Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der Bewährungszeit gezeigt hat, dass er den in seiner Tätigkeit an ihn gestellten Anforderungen genügt.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Soweit bei der anstehenden Höhergruppierung eines Betriebsarztes Zweifel bestehen, ob die vorgesehene Bewährung erfüllt ist, und diese Zweifel im Zusammenhang mit der Anwendung der arbeitsmedizinischen Fachkunde stehen, ist bei der Entscheidung das Einvernehmen mit dem Leitenden Betriebsarzt der DP AG herzustellen.

-
- (4) Nachfolgende Zeiten sind auf Bewährungs- und Zeitaufstiege anzurechnen, sofern sie in die dort geforderte Zeit einer Beschäftigung, Bewährung, Tätigkeit oder Berufsausübung von mehr als drei Monaten fallen:

Zeiten

- a) einer Arbeitsbefreiung nach § 26 MTV-DP AG,
- b) der Arbeitsunfähigkeit bis zur Höchstdauer von 26 Wochen,
- c) einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 28 MTV-DP AG,
- d) eines Erholungsurlaubs nach § 25 MTV-DP AG,
- e) eines Sonderurlaubs nach § 27 Abs. 1 MTV-DP AG bis zur Dauer von 6 Monaten,
- f) eines Sonderurlaubs nach § 27 Abs. 2 MTV-DP AG bis zur Dauer eines Monats,
- g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- h) der Aus- und Fortbildungslehrgänge der Deutschen Post AG,
- i) der Elternzeit bis zur Dauer eines Monats.

Andere Zeiten der Nichttätigkeit sind nicht anrechenbar.

Auf Bewährungs- und Zeitaufstiege sind ferner anzurechnen Zeiten bei der Deutschen Bundesbahn oder bei einem anderen Arbeitgeber, der vom BAT erfasst wird, in einer entsprechenden Tätigkeit und in einer entsprechenden Vergütungsgruppe.

Abschnitt II:

Zuordnung von Angestellten, die auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigt sind, zu Vergütungsgruppen

- (1) Ist ein Angestellter auf einem Arbeitsposten für Beamte beschäftigte, so richtet sich seine Vergütungsgruppe nach der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem er beschäftigt ist. Der jeweiligen Bewertung des Arbeitspostens sind grundsätzlich jeweils drei Vergütungsgruppen, die Eingangsvergütungsgruppe, die Grundvergütungsgruppe sowie die Aufstiegsvergütungsgruppe gegenübergestellt. Die Gegenüberstellung der Bewertung der Arbeitsposten nach Besoldungsgruppen mit der Vergütung nach Vergütungsgruppen ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle.

Bewertung des Arbeitspostens nach Besoldungsgruppe		Vergütungsgruppe
A 5/A 6 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von drei Jahren und sechs Monaten	– während der ersten achtzehn Monate einer Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	VIII ¹
	– nach Ablauf einer achtzehnmonatigen Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	VII ²
	– nach Ablauf einer neunmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 5/A 6 o. h. (Anlaufzeit)	Vlb/Vla ³
A 7 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von vier Jahren und sechs Monaten	– während der ersten achtzehn Monate einer Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	VII ¹
	– nach Ablauf einer achtzehnmonatigen Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	Vlb/Vla ²
	– nach Ablauf einer neunmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 7 o. h. (Anlaufzeit)	Vc ³
A 8 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von fünf Jahren und sechs Monaten	– während der ersten achtzehn Monate einer Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	Vlb/Vla ¹
	– nach Ablauf einer achtzehnmonatigen Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h.	Vc ²
	– nach Ablauf einer neunmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 8 o. h. (Anlaufzeit)	Vb/Va ³

A 9 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von sechs Jahren und sechs Monaten	– während der ersten achtzehn Monate einer Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h. – nach Ablauf einer achtzehnmonatigen Beschäftigung auf Ap A 5/A 6 o. h. – nach Ablauf einer neunmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 9 o. h. (Anlaufzeit)	Vc ¹ Vb/Va ² IVb ³
A 10 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von acht Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 10 o. h. (Anlaufzeit)	Vb/Va ¹ IVb ² IVa ³
A 11 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von zehn Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 11 o. h. (Anlaufzeit)	IVb ¹ IVa ² III ³
A 12 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von zwölf Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 12 o. h. (Anlaufzeit)	IVa ¹ III ² II ³

A 13 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von vierzehn Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 10 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 13 o. h. (Anlaufzeit)	III ¹ II ² Ib ³
A 13/A oder A 14 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von zwölf Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. (Anlaufzeit)	II ¹ Ib ² Ia ³
A 15 – alle Beschäftigungszeiten bei der DP AG – nach einer Postdienstzeit (§ 17 MTV-DP AG) von dreizehn Jahren und sechs Monaten	– während der ersten 36 Monate einer Beschäftigung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. – nach Ablauf einer 36 monatigen Beschäftigung auf Ap A 13/A 14 oder A 14 o. h. – nach Ablauf einer zwölfmonatigen Beschäftigung und Bewährung auf Ap A 15 o. h. (Anlaufzeit)	Ib ¹ Ia ² I ³

- (2) Als „Beschäftigung bei der Deutschen Post AG“ im Sinne der vorstehenden Gegenüberstellung gilt eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis als Angestellter oder Arbeiter sowie im Dienstverhältnis als Beamter auf Probe oder auf Lebenszeit bei der Deutschen Post AG bzw. deren Rechtsvorgängern. Das gleiche gilt für Posthalter bei der Deutschen Bundespost POSTDIENST.

1) Eingangsvergütungsgruppe
2) Grundvergütungsgruppe
3) Aufstiegsvergütungsgruppe

-
- (3) Auf die Beschäftigung und Bewährung (Anlaufzeit) werden nicht angerechnet
- a) die Zeiten der Arbeitsversäumnis infolge Arbeitsunfähigkeit, soweit sie einen Zeitraum von insgesamt sechs Wochen überschreiten,
 - b) die Zeit einer Beurlaubung ohne Vergütung,
 - c) die Zeit einer Nichtbeschäftigung aus anderen Gründen, ausgenommen Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Bestimmungen.

Abschnitt III

Zuordnung von Angestellten, die auf einem Arbeitsposten für Angestellte beschäftigt sind, zu Vergütungsgruppen

- (1) Ist der Angestellte auf einem Arbeitsposten für Angestellte beschäftigt, richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen in dem nachfolgenden Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale.
- (2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

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

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

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

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

Betragen die Tätigkeiten der einzelnen Vergütungsgruppen bei keiner Vergütungsgruppe das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte zeitliche Maß, so ist für die Eingruppierung die Vergütungsgruppe maßgebend, bei der das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte zeitliche Maß erreicht wird. Zu diesem Zweck sind die Anteile für die einzelnen Vergütungsgruppen, beginnend mit der höchsten Vergütungsgruppe, zusammenzuzählen. Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, bei der beim Zusammenzählen das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte zeitliche Maß erreicht wird.

Enthält die gesamte auszuübende Tätigkeit auch Anteile, die als Beamtentätigkeiten gelten, so sind diese Anteile den Vergütungsgruppen zuzuordnen, die sich aus den Bewertungsanteilen bei Anwendung der Gegenüberstellung in § 3 Absatz 1 ergeben. Dabei ist von der Bewertung dieser Beamtenanteile auszugehen, wie sie in dem Arbeitsposten enthalten sind.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife

Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

I. Gliederung

1. Abschnitt

Allgemeiner Teil

(Wissenschaftliche Mitarbeiter, Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und sonstigen Innendienst, Angestellte im Kanzleidienst, Angestellte mit Büro- und Schreivarbeiten, Laboranten, Angestellte als Übungsleiter für den dienstlichen Ausgleichssport)

2. Abschnitt

Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in bestimmten Tätigkeitsbereichen

- 2.1 Technische Angestellte einschließlich Angestellte im Hochbaudienst
- 2.2 Leer
- 2.3 Angestellte als technische Assistenten und Techniker sowie Meister
- 2.4 Betriebsärzte, Medizinisch-technische Assistentinnen und Arzthelferinnen
- 2.5 Leer
- 2.6 Leer
- 2.7 Angestellte in der Datenverarbeitung
- 2.8 Leer
- 2.9 Angestellte bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost
- 2.10 Leer
- 2.11 Leer
- 2.12 Angestellte im Fremdsprachendienst

II. Tätigkeitsmerkmale

1. Abschnitt

Allgemeiner Teil

Vorbemerkungen

- (1) Für Angestellte, die außerhalb der folgenden Tätigkeitsmerkmale mit besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, gilt eines der folgenden Tätigkeitsmerkmale weder in der Vergütungsgruppe, in der es aufgeführt ist, noch in einer höheren Vergütungsgruppe: X Nr. 1, IX Nr. 1, VIII Nr. 1a und 1b, VII Nr. 1a bis 1d, VIb Nr. 1a bis 1c, Vc Nr. 1a und 1b, Vb Nr. 1a bis 1c, IVb Nr. 1a bis 1c, IVa Nr. 1a und 1b, III Nr. 1a und 1b, II Nr. 1a bis 1c und Nr. 3, Ib Nr. 1a bis 1f, Ia Nr. 1a und 1b, I Nr. 1a und 1b.
- (2) Tätigkeiten werden „in nicht unerheblichem Umfang“ ausgeübt, wenn sie etwa 25 v. H. der gesamten Tätigkeit ausmachen.
- (3) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung

einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.

- (4) Eine Tätigkeit in der Forschung ist die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben. Forschungsaufgaben sind Aufgaben, die dazu bestimmt sind, den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu erweitern, neue wissenschaftliche Methoden zu entwickeln oder wissenschaftliche Kenntnisse und wissenschaftliche Methoden auf bisher nicht beurteilbare Sachverhalte anzuwenden.

Vergütungsgruppe X

- (1) Angestellter mit mechanischer Tätigkeit im Büro-, Buchhalterei- und sonstigen Innendienst und im Außendienst.

Vergütungsgruppe IX

- (1) Angestellter mit einfacheren Arbeiten im Büro-, Buchhalterei- und sonstigen Innendienst und im Außendienst, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- (2) Angestellter, der das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe X Nr. 1 erfüllt, nach mehrjähriger Eingruppierung in Vergütungsgruppe X.
- (3) Angestellter während seiner Ausbildung für Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VIII (Nr. 1a, Nr. 2 oder Nr. 3) und Angestellter im Kanzleidienst während der ersten drei Monate seiner Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VIII

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit.
- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Nr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

- (2) Angestellter im Kanzleidienst, nach beendeter Ausbildung und einer dreimonatigen Tätigkeit.
- (3) Angestellter für Büro- und Schreibarbeiten (z. B. bei der BP-BKK, bei den Bezirksstellen der VAP, bei Postbauleitungen, in der Dienststelle Investitions-Controlling sowie in der Beschaffungsstelle bei FZÄ, in Rechenzentren, in Kantinen).
- (4) ...
- (5) ...
- (6) Laborant.

Vergütungsgruppe VII

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes) zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)
- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)
- (1c) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Nr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Nr. 1b.

(Der Klammerhinweis zu Nr. 1b gilt entsprechend.)

- (1d) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwieriger Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in VGr VIII Nr. 1a.
- (2) Angestellter für Büro- und Schreibarbeiten (z. B. bei der BP-BKK, bei den Bezirksstellen der VAP, bei Postbauleitungen, in der Dienststelle Investitions-Controlling sowie in der Beschaffungsstelle bei FZÄ, in Rechenzentren, in Kantinen) nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
- (3) Laborant, nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
- (4) Angestellter mit Schreibarbeiten in der Zentralen Schreibstelle.

Protokollnotiz:

Für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal kommen nur Angestellte in Betracht, die Schreibarbeiten nach der Anweisung für die Textverarbeitung ausführen.

- (5) ...
- (6) Angestellter im Kanzleidienst, nach beendeter Ausbildung und einer dreimonatigen Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in VGr VIII Nr. 2.

Vergütungsgruppe VIb

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes) zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

-
- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Nr. 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes) zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

- (1c) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Arbeitskreises.) nach neunjähriger Bewährung in VGr VII Nr. 1b.
- (2) Chemie- und Physiklaborant mit Abschlussprüfung, der sich durch besondere Bewährung und selbständige Leistungen aus der Vergütungsgruppe VII heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (3) Angestellter bei Postbauleitungen, der mindestens zu einem Viertel folgende Tätigkeiten ausübt: Führen der Kosten- und Sachnachweise einschließlich Erstellen der hierüber regelmäßig abzugebenden Meldungen, Nachrechnen von Mengen- und Kostenberechnungen, Angeboten und Rechnungen, Schriftwechsel nach Vorgang.
- (4) Angestellter als Übungsleiter für den dienstlichen Ausgleichssport.
- (5) Angestellter mit Schreifarbeiten in der Zentralen Schreibstelle, nach mehrjähriger Tätigkeit.

Die Protokollnotiz zum Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VII Nr. 4 gilt entsprechend.

Vergütungsgruppe Vc

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes) zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.

(Der Klammerhinweis zu Nr. 1a gilt entsprechend.)

- (2) Angestellter als Mitarbeiter für Rentenrechnungsangelegenheiten bei der Bundespost-Ausführungsbehörde für Unfallversicherung.
- (3) Angestellter als Erster Mitarbeiter bei Postbauleitungen, der sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIb Nr. 3 heraushebt, dass er mit mindestens 50 v. H. seiner Gesamttätigkeit mit dem

Führen der Kosten- und Sachnachweise einschließlich Erstellen der hierüber regelmäßig abzugebenden Meldungen, Nachrechnen von Mengen- und Kostenberechnungen, Angeboten und Rechnungen sowie Schriftwechsel nach Vorgang beschäftigt ist.

Protokollnotiz:

Dieses Tätigkeitsmerkmal kann nur dann angewendet werden, wenn bei der Postbauleitung zwei oder mehr Arbeitsposten für Mitarbeiter eingerichtet sind.

Vergütungsgruppe Vb

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Nr. 1a der Vergütungsgruppen VII, Vlb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Nr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

- (1c) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Nr. 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes) zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

- (2) Angestellter als Übungsleiter für den dienstlichen Ausgleichssport, nach langjähriger Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IVb

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Nr. 1a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Nr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb Nr. 1b.

- (1c) Angestellter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert,

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Nr. 1a der VGrn VII, Vlb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

nach sechsjähriger Bewährung in VGr Vb Nr. 1a.

Vergütungsgruppe IVa

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1a heraushebt.
- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1a heraushebt.

Vergütungsgruppe III

- (1a) Angestellter im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1a heraushebt.
- (1b) Angestellter im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Nr. 1a.

Vergütungsgruppe II

- (1a) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (1b) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Nr. 1a heraushebt.
- (1c) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Nr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.
- (2) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Nr. 1a heraushebt, dass mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.
- (3) Angestellter im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, dessen Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1a heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Nr. 1a.

Vergütungsgruppe Ib

- (1a) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II Nr. 1a heraushebt.

-
- (1b) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Die Protokollnotiz zur Vergütungsgruppe Ib Nr. 1b gilt entsprechend.

- (2) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, der sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Ib Nr. 2a heraushebt, dass er bei schwierigen Forschungsaufgaben
- a) hochwertige Leistungen erbringt oder
 - b) leitend tätig ist.

Vergütungsgruppe I

- (1a) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe Ia Nr. 1a.
- (1b) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens acht Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Die Protokollnotiz zur Vergütungsgruppe Ib Nr. 1b gilt entsprechend.

- (2) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, dessen Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe Ia Nr. 2.

2. Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in bestimmten Tätigkeitsbereichen

2.1 Technische Angestellte einschließlich Angestellte im Hochbaudienst

Vorbemerkungen:

- (1) Bei der Anwendung der Protokollnotizen zu den Tätigkeitsmerkmalen für Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau gilt folgendes:

- (1.1) Die Richtwerte entsprechen dem Bruttorauminhalt nach DIN 277, Ausgabe Mai 1973, Nr. 2.1.1a). Sie gelten für Bauten, die durchschnittlich schwierig sind, d. h. der Honorarzone III der Verordnung über die Honorare für Leistungen der Architekten und der Ingenieure (Honorarordnung für Architekten und Ingenieure – HOAI) zuzurechnen sind.

Die Voraussetzungen für die Eingruppierung oder die Zahlung einer entsprechenden Tätigkeitszulage nach Maßgabe der zu den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen vereinbarten Protokollnotizen sind erfüllt, wenn der anrechenbare Bruttorauminhalt nach den Nr. 1.2 und 1.3 dieser Vorbemerkungen den zutreffenden Richtwert überschreitet.

- (1.2) Der anrechenbare Bruttorauminhalt errechnet sich aus dem Bruttorauminhalt (DIN 277, Ausgabe Mai 1973, Nr. 2.1.1a)) der betreffenden Bauten, Bauabschnitte oder Bauteile. Zur Berücksichtigung des allgemeinen Schwierigkeitsgrades der Bauten usw. ist der Bruttorauminhalt mit folgenden v. H.-Sätzen anzusetzen:

Honorarzone I	=	70 v. H.
Honorarzone II	=	80 v. H.
Honorarzone III	=	100 v. H.
Honorarzone IV	=	120 v. H.
Honorarzone V	=	130 v. H.

Grundlage für die Ermittlung der Honorarzone sind die Verwaltungsvorschriften der Deutschen Bundespost für Verträge mit freischaffenden Mitarbeitern in ihrer jeweiligen Fassung.

Unabhängig von der Honorarzone ist der Bruttorauminhalt bei

Typen- und Normengebäuden (außer Fernmeldetürmen)	mit 60 v. H.
typisierten Fernmeldetürmen	mit 200 v. H.
nichttypisierten Fernmeldetürmen (sogenannten Sonderformen)	mit 300 v. H.

anzusetzen.

Bei Umbauten (= Umgestaltung eines vorhandenen Objekts mit wesentlichen Eingriffen in Konstruktion oder Bestand) und vergleichbaren Baumaßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung tragender Bauteile ist ein anrechenbarer Bruttorauminhalt zu unterstellen, der sich aus den Bauwerkskosten (DIN 276 Abschnitte 3.1–3.5) für den Umbau bzw. die Baumaßnahmen divi-

diert durch die Bauwerkskosten für 1 m³ Bruttorauminhalt (s. Planungsdaten zum Vorentwurf, Abschnitt K) eines vergleichbaren Neubaus errechnet.

Bei Sammelbauplanung, Sammelbauleitung bzw. Sammelbaukoordination für mehrere im wesentliche gleichzeitig zu planende, durchzuführende bzw. zu koordinierende Bauvorhaben werden die einzelnen Bruttorauminhalte der jeweiligen Bauvorhaben addiert.

(1.3) Der anrechenbare Bruttorauminhalt nach Nr. 1.2 kann erhöht werden

- a) bei sehr erschwerenden Umständen (z. B. Pfahlgründung, Wannenisolierung), soweit diese nicht bereits bei der Zuordnung zur Honorarzone berücksichtigt worden sind,

bis 10 v. H.

- b) bei Umbauten

bis 30 v. H.

- c) bei Sammelbauleitungen (= Bauleitung für mehrere im wesentlichen gleichzeitig durchzuführende Bauvorhaben) und Sammelbauplanungen (= mehrere im wesentlichen gleichzeitig zu planende Bauvorhaben)

bis 30 v. H.

Bei Hallenbauten (Lager-, Kfz-, Gleis-, Ladehallen oder dgl.) ist der anrechenbare Bruttorauminhalt nach Nr. 1.2 um 20 v. H. zu kürzen. Etwaige Erhöhungen nach a) bis c) bleiben hiervon unberührt.

- d) bei umfangreichen Außenanlagen, deren Kosten 20 v. H. der Gesamtbaukosten übersteigen, um den übersteigenden v. H.-Satz.

(1.4) Für Planer von Bauabschnitten und für Abschnittsbauleiter ist der Richtwert der nächsthöheren Vergütungsgruppe maßgebend.

Werden Bauvorhaben jedoch in zeitlich getrennten Bauabschnitten durchgeführt, so sind die einzelnen Bauabschnitte wie selbständige Bauvorhaben zu werten.

(1.5) Für die Eingruppierung von Koordinatoren (vgl. Anlage zu Vfg 322-1 8631-0 vom 5.10.1973) gelten je nach Art der koordinierenden Tätigkeit die Protokollnotizen für Planer oder Bauleiter, jedoch ist der jeweilige anrechenbare Bruttorauminhalt zu vermindern, und zwar bei koordinierender Tätigkeit

- a) im Stadium der Planung

- b) im Stadium der Bauausführung

auf 33 v. H.

Ein Zuschlag nach Nr. 1.3 c) kommt nicht in Betracht

(1.6) Auf die in den Protokollnotizen zu den nachstehenden Tätigkeitsmerkmalen

IVa Nr. 3 und 4

III Nr. 3 und Nr. 4

II Nr. 3 und Nr. 4

Ib Nr. 1 e)

jeweils geforderten Zeiten der Bewährung

werden zusätzlich die in der jeweiligen Protokollnotiz zu den nachstehenden Tätigkeitsmerkmalen

IVa Nr. 1 und Nr. 2

III Nr. 1 und Nr. 2

II Nr. 1

Ib Nr. 1 a) – d) und f) sowie

Ia Nr. 1

III Nr. 1 und Nr. 2

II Nr. 1

Ib Nr. 1 a) – d) und f) sowie

Ia Nr. 1

Ib Nr. 1 e)

Ib Nr. 1 a) – d) und f) sowie

Ia Nr. 1

Ib Nr. 1 a) – d) und f) sowie

Ia Nr. 1

aufgeführten und jeweils entsprechend zurückgelegten Zeiten angerechnet.

Die in den Protokollnotizen zu den Tätigkeitsmerkmalen einer dieser Vergütungsgruppen aufgeführten und entsprechend zurückgelegten Bewährungszeiten werden für einen Bewährungsaufstieg jedoch nur einmal berücksichtigt. Die einmal angerechneten Bewährungszeiten sind insoweit verbraucht und kommen für einen weiteren Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe nicht erneut in Betracht.

- (2) Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne der nachstehend aufgeführten Tätigkeitsmerkmale ist der erfolgreiche Abschluss einer für den Bundesdienst anerkannten Ingenieurschule/Ingenieurakademie oder einer Fachhochschule für Technik anzusehen, der zum Eintritt in eine Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt.
- (3) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer

ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. – vorgeschrieben ist.

Vergütungsgruppe Va

- (1) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit nach Ablegen der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten eines Technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen ausüben.

Vergütungsgruppe IV b

- (1) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufstätigkeit nach Ablegen der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten eines Technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen ausüben, nach sechsmonatiger Tätigkeit.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer oder Bauleiter einfacher Bauten der Deutschen Bundespost oder
 - b) als Bearbeiter von Teilaufgaben bei der Planung oder Bauleitung (z. B. Entwickeln einfacher Details, Aufstellen von Massen- und Kostenberechnungen sowie Verdingungsunterlagen, Materialprüfungen, Bauüberwachung, Abnahme, Rechnungsprüfung).
- (2) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer oder Bauleiter einfacher Bauten der Deutschen Bundespost oder
- b) als Bearbeiter von Teilaufgaben bei der Planung oder Bauleitung (z. B. Entwickeln einfacher Details, Aufstellen von Massen- und Kostenberechnungen sowie Verdingungsunterlagen, Materialprüfungen, Bauüberwachung, Abnahme, Rechnungsprüfung), deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 heraushebt; d. h. besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt.

Vergütungsgruppe IVa

- (1) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer oder Bauleiter nicht nur einfacher Bauvorhaben der Deutschen Bundespost oder
b) als Bauleiter oder Koordinatoren von Bauserien von Typen- oder Normengebäuden oder Fernsehfrequenzumsetzern, soweit sie nicht nach Nr. 1.3 a) und/oder c) der Vorbemerkungen ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen oder c) als Bearbeiter schwierigerer Teilaufgaben der Planung oder Bauleitung.

- (2) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer oder Bauleiter nicht nur einfacher Bauvorhaben der Deutschen Bundespost oder
b) als Bauleiter oder Koordinatoren von Bauserien von Typen- oder Normengebäuden oder Fernsehfrequenzumsetzern, soweit sie nicht nach Nr. 1.3 a) und/oder c) der Vorbemerkungen ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen oder
c) als Bearbeiter schwierigerer Teilaufgaben der Planung oder Bauleitung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1 heraushebt.

- (3) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung* in Vergütungsgruppe IVb Nr. 2.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe IVb Nr. 2 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Nr. 2. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

- (4) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufstätigkeit nach Ablegen der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten eines Technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen ausüben, nach sechsmonatiger Tätigkeit, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Nr. 1.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Nr. 1. Hinsichtlich der Berücksichtigung

^{*)} siehe Anhang 1

tigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

Vergütungsgruppe III

- (1) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 8.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder
 - b) als Planer von Bauabschnitten (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder
 - c) als Planer, die mit der planerischen Bearbeitung von Bauvorhaben unter Verwendung von Planunterlagen für Typen- oder Normengebäude beschäftigt sind, oder
 - d) als zweite Planer in den Aufgabenbereichen 1 oder 2 der dafür zuständigen Referate der Deutschen Bundespost POSTDIENST und TELEKOM, soweit sie nicht ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen, oder
 - e) als Bauleiter von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 8.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder
 - f) als Abschnittsbauleiter (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder
 - g) als Vertreter des Bauleiters, wenn dieser in Vergütungsgruppe II oder I b eingruppiert ist und der Bauleitung während der überwiegenden Dauer der Bauzeit mindestens noch zwei weitere technische Kräfte zustehen, oder
 - h) als Bearbeiter schwieriger Teilaufgaben der Planung oder Bauleitung oder
 - i) als Koordinatoren (Nr. 1.5 der Vorbemerkungen).
- (2) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 8.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder
- b) als Planer von Bauabschnitten (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder
- c) als Planer, die mit der planerischen Bearbeitung von Bauvorhaben unter Verwendung von Planunterlagen für Typen- oder Normengebäude beschäftigt sind, oder
- d) als zweite Planer in den Aufgabenbereichen 1 oder 2 der dafür zuständigen Referate der Deutschen Bundespost POSTDIENST und TELEKOM, soweit sie nicht ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen, oder
- e) als Bauleiter von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 8.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder
- f) als Abschnittsbauleiter (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder
- g) als Vertreter des Bauleiters, wenn dieser in Vergütungsgruppe II oder I b eingruppiert ist und der Bauleitung während der überwiegenden Dauer der Bauzeit mindestens noch zwei weitere technische Kräfte zustehen, oder
- h) als Bearbeiter schwieriger Teilaufgaben der Planung oder Bauleitung oder
- i) als Koordinatoren (Nr. 1.5 der Vorbemerkungen), deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Nr. 1 heraushebt.

-
- (3) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung* in Vergütungsgruppe IVa Nr. 2.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe IVa Nr. 2 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Nr. 2. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

- (4) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeiten sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Nr. 1.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe IVa Nr. 1 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Nr. 1. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

Vergütungsgruppe II

- (1) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 12.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder*
- b) als Planer von Bauabschnitten (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder*
- c) als erster Planer in den Aufgabenbereichen 1 oder 2 der dafür zuständigen Referate der Deutschen Bundespost POSTDIENST und TELEKOM, soweit sie nicht ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen, oder*
- d) als Bauleiter von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 12.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder*
- e) als Abschnittsbauleiter (Nr. 1.4 der Vorbemerkungen) oder*
- f) als Vertreter des Bauleiters, wenn dieser in die Vergütungsgruppe Ia eingruppiert ist, soweit sie nicht ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen, oder*
- g) als Koordinatoren (Nr. 1.5 der Vorbemerkungen)*

- (2) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen, der beim PTZ/FTZ schwierige Arbeiten mit Bedeutung für den gesamten Bereich der DBP ausführt und sich dadurch erheblich aus der Vergütungsgruppe III Nr. 1 heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (3) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende

^{*)} siehe Anhang 1

Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Nr. 1 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung* in Vergütungsgruppe III Nr. 2.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe III Nr. 2 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Nr. 2. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

- (4) Technischer Angestellter mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Nr. 1. heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Nr. 1.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch die in der Protokollnotiz zu Vergütungsgruppe III Nr. 1 aufgeführten Technischen Angestellten der Fachrichtung Hochbau nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Nr. 1. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen.

Vergütungsgruppe Ib

- (1) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II Nr. 1 heraushebt.

Protokollnotiz:

Hierunter fallen auch Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau

- a) als Planer von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 40.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder*
- b) als Planer von Bauabschnitten mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 200.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder von außergewöhnlich schwierigen Bauabschnitten oder*
- c) als Bauleiter von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 40.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder*
- d) als Abschnittsbauleiter von Bauabschnitten mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 200.000 m³ (Nr. 1.1 bis 1.3 der Vorbemerkungen) oder von außergewöhnlich schwierigen Bauabschnitten oder*
- e) wenn sie als Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung zwölf Jahre sowie als sonstige Angestellte 16 Jahre bei der DBP mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe II Nr. 1 beschäftigt gewesen sind – Hinsichtlich der Berücksichtigung der Bewährungszeiten und der Berücksichtigung etwa zusätzlich anrechnungsfähiger Bewährungszeiten wird auf Ziffer 1.6 der Vorbemerkungen verwiesen. – oder*
- f) als Koordinatoren (Nr. 1.5 der Vorbemerkungen).*

Vergütungsgruppe Ia

- (1) Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe Ib Nr. 1 heraushebt.

^{*)} siehe Anhang 1

Protokollnotiz:

Hierunter fallen Technische Angestellte der Fachrichtung Hochbau, die sich als Planer oder Bauleiter von Bauvorhaben der Deutschen Bundespost mit einem anrechenbaren Bruttorauminhalt von mehr als 200.000 m³ oder von außergewöhnlich schwierigen Bauvorhaben erheblich aus der Vergütungsgruppe Ib herausheben.

2.3 Angestellte als technische Assistenten und Techniker sowie Meister

Vergütungsgruppe VIa

- (1) Physikalisch-technischer Assistent (technischer Assistent für Physik), chemisch-technischer Assistent und Chemotechniker, Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (2) Meister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Vergütungsgruppe Vc

- (1) Physikalisch-technischer Assistent (technischer Assistent für Physik), chemisch-technischer Assistent und Chemotechniker, Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, der sich durch große Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe VIa Nr. 1 heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (2) Meister, dem mindestens ein Meister der Vergütungsgruppe VIa oder Vc Nr. 4 unterstellt ist.
- (3) Meister, der an einer wichtigen Arbeitsstätte beschäftigt ist und sich durch besondere Verantwortung und Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe VIb heraushebt.
- (4) Meister der Vergütungsgruppe VIa Nr. 2 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIa Nr. 2.
- (5) Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIa Nr. 1.

Vergütungsgruppe Va

- (1) Physikalisch-technischer Assistent (technischer Assistent für Physik), chemisch-technischer Assistent und Chemotechniker, Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, der sich nach mehrjähriger Erfahrung in der Vergütungsgruppe Vc oder einer dieser Vergütungsgruppen entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages durch ein besonders hohes Maß an schwierigen Tätigkeiten in seinem Aufgabenbereich aus der Vergütungsgruppe Vc heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (2) Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, der sich durch große Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe VIa Nr. 1 heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die

aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc Nr. 1.

Vergütungsgruppe IVb

Physikalisch-technischer Assistent (technischer Assistent für Physik), chemisch-technischer Assistent und Chemotechniker, Betriebstechniker, Techniker für Maschinentechnik, Elektrotechnik, Feinwerktechnik und Hochbautechnik mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, der sich durch besondere Leistungen und Kenntnisse nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Va Nr. 1 aus dieser Vergütungsgruppe heraushebt, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollnotiz:

Die Tätigkeitsmerkmale für Techniker gelten bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen auch für folgende Angestellte mit nachstehend aufgeführten Tätigkeiten:

- 1) *Angestellte als Teilekonstrukteure, die*
 - a) *Einzelteile nach Angaben konstruieren und die Stücklisten, Funktionsbeschreibungen oder Fertigungshinweise aufstellen oder*
 - b) *Schaltungen nach Angaben entwerfen, Verdrahtungspläne, Kabelformblätter oder Stücklisten und Relaisdiagramme aufstellen. Zur Tätigkeit des Teilekonstruktors gehört auch das Beachten der DIN und VDE-Vorschriften und der FTZ/PTZ-Normen sowie das Ausführen der zugehörigen Berechnungen.*
- 2) *Meister, die in einer zentralen Versuchswerkstatt Geräte (Labormuster) nach Angaben entwerfen und bauen sowie Werkstattkräfte bei schwierigen Arbeiten anleiten.*
- 3) *Meister und Prüftechniker in der zentralen Güteprüfstelle beim FTZ/PTZ oder in den Prüfstellen der Zentralwerkstatt bei FZÄ.*

2.4 Betriebsärzte, Medizinisch-technische Assistentinnen und Arzthelferinnen

Vergütungsgruppe VIII

Arzthelferin mit Abschlussprüfung als Sprechstundenhilfe (einschließlich Büro- und Schreibarbeiten).

Vergütungsgruppe VII

Arzthelferin mit Abschlussprüfung und mehrjähriger Berufserfahrung als Sprechstundenhilfe (einschließlich Büro- und Schreibarbeiten).

Medizinisch-technische Assistentin während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

Vergütungsgruppe VIb

- (1) Arzthelferin mit Abschlussprüfung als Sprechstundenhilfe (einschließlich Büro- und Schreibarbeiten), nach vierjähriger Tätigkeit.
- (2) Medizinisch-technische Assistentin, nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

Vergütungsgruppe Vc

- (1) Medizinisch-technische Assistentin, nach sechsjähriger Tätigkeit.

Vergütungsgruppe II

- (1) Betriebsarzt, soweit nicht höher eingruppiert.

Vergütungsgruppe Ib

- (1) Betriebsarzt nach fünfjähriger entsprechender Beschäftigung bei der Deutschen Post AG und Bewährung.
- (2) Betriebsarzt mit der Gebietsbezeichnung „Facharzt für Arbeitsmedizin“ nach einjähriger entsprechender Beschäftigung bei der Deutschen Post AG und Bewährung.

Vergütungsgruppe Ia

- (1) Betriebsarzt der Vergütungsgruppe Ib, der nach ausdrücklicher Anordnung Aufgaben herausgehobener Sachgebiete oder Spezialaufgaben wahrnimmt, nach zweijähriger entsprechender Beschäftigung bei der Deutschen Post AG und Bewährung.
- (2) Regionalleitender Betriebsarzt.

Protokollnotiz:

Es gilt das inländische Medizinalrecht.

2.7 Angestellte in der Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe VIII

- (1) Angestellte als Datenerfasser während der Einarbeitung.
- (2) Angestellte als Bediener von Hilfsmaschinen¹ in der DV.
- (3) Angestellte als Mitarbeiter in der Lager und Formblattverwaltung.
- (4) Angestellte als Mitarbeiter in der Eingangs- und Abgangsstelle/Absendestelle.

Vergütungsgruppe VII

- (1) Angestellte als Datenerfasser nach beendeter Einarbeitung.
- (2) Angestellte als Mitarbeiter in der Verwaltung externer Datenspeicher (z. B. Magnetbänder, Magnetplattenpeicher, Kassetten, Disketten, Bildplatten).
- (3) Angestellte, die DV-Geräte² dauernd bedienen⁹ während der Einarbeitung.
- (4) Angestellte als Leiter der Lager- und Formblattverwaltung.
- (5) Angestellte als Leiter der Eingangs- und Abgangsstelle/Absendestelle.
- (6) Angestellte als Bediener von Hilfsmaschinen¹ in der DV nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII Nr. 2.

-
- (7) Angestellte als Mitarbeiter in der Lager und Formblattverwaltung nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
 - (8) Angestellte als Mitarbeiter in der Eingangs- und Abgangsstelle/Absendestelle nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
 - (9) Angestellte als Bediener von Kuvertiermaschinen in Rechenzentren.

Vergütungsgruppe VIb

- (1) Angestellte als Datenerfasser nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII.
- (2) Angestellte als Gruppenleiter für Gruppen ab vier Datenerfasser.
- (3) Angestellte als Mitarbeiter in der Verwaltung externer Datenspeicher (z. B. Magnetbänder, Magnetplattenspeicher, Kassetten, Disketten, Bildplatten) nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII.
- (4) Angestellte, die DV-Geräte² dauernd bedienen⁹.
- (5) Angestellte, die DV-Anlagen³ bedienen⁹ im ersten Jahr dieser Tätigkeit.
- (6) Angestellte als Leiter der Lager- und Formblattverwaltung nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII Nr. 4 oder VII Nr. 5, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter unterstellt sind.
- (7) Angestellte als Leiter der Eingangs- und Abgangsstelle/Absendestelle nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII Nr. 4 oder VII Nr. 5.
- (8) Angestellte als Verwalter der externen Datenspeicher (z. B. Magnetbänder, Magnetplattenspeicher, Kassetten, Disketten, Bildplatten).
- (9) Angestellte als Bediener von Kuvertiermaschinen in Rechenzentren nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII Nr. 9.

Vergütungsgruppe Vc

- (1) Angestellte als Mitarbeiter in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ oder Systemtechnik⁷ oder DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} oder in der Dienststelle IV-Beratung und -Service.
- (2) Angestellte als Gruppenleiter für Gruppen ab vier Datenerfasser nach mehrjähriger Tätigkeit als Gruppenleiter in Vergütungsgruppe VIb Nr. 2.
- (3) Angestellte als Verwalter der externen Datenspeicher (z. B. Magnetbänder, Magnetplattenspeicher, Kassetten, Disketten, Bildplatten),
 - a) wenn ihnen mindestens zwei Angestellte unterstellt sind
 - oder
 - b) nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIb Nr. 3 oder VIb Nr. 8.
- (4) Angestellte, die DV-Anlagen³ bedienen⁹.

Vergütungsgruppe Vb

- (1) Angestellte als Sachbearbeiter¹² im Betrieb⁴ an DV-Anlagen³.
- (2) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵.
- (3) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷, soweit nicht höher eingereicht.
- (4) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8}, soweit nicht höher eingereicht.
- (5) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV-Beratung und -Service.
- (6) Angestellte als Mitarbeiter in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ oder Systemtechnik⁷, oder DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8}, oder in der Dienststelle IV-Beratung und -Service nach dreijähriger Tätigkeit* in Vergütungsgruppe Vc Nr. 1.
- (7) Angestellte, die DV-Anlagen³ bedienen⁹, nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc Nr. 4.
- (8) Angestellte als Verwalter der externen Datenspeicher (z. B. Magnetbänder, Magnetplattenspeicher, Kassetten, Disketten, Bildplatten), wenn ihnen mindestens zwei Angestellte unterstellt sind, nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc Nr. 3.

Vergütungsgruppe IVb

- (1) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ während der ersten zwei Jahre in dieser Tätigkeit.
- (2) Angestellte als Sachbearbeiter¹² im Betrieb⁴ an DV-Anlagen³ nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vb Nr. 1 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
- (3) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vb Nr. 2 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
- (4) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} während des ersten Jahres dieser Tätigkeit.
- (5) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV-Beratung und -Service nach mehrjähriger Tätigkeit* in Vergütungsgruppe Vb Nr. 5 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
- (6) Angestellte als Mitarbeiter in der Systemtechnik⁷ oder DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} oder in der Dienststelle IV-Beratung und Service nach siebenjähriger Tätigkeit* in Vergütungsgruppe Vb Nr. 6, die zu mindestens einem Drittel selbständig sachbearbeitende Tätigkeiten in diesem Aufgabenbereich verrichten.

Vergütungsgruppe IVa

- (1) Angestellte als Sachbearbeiter¹² im Betrieb⁴ an DV-Anlagen³ nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 2 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppe IVb oder höher im Bereich des DV-Betriebs⁴ ständig unterstellt sind.

*) siehe Anhang 1

-
- (2) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 3 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppe VIb oder höher aus dem Bereich der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ ständig unterstellt sind.
 - (3) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8}, nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 4.
 - (4) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8}, die umfangreiche Kenntnisse bei der Planung und Entwicklung von Anwenderprogrammen haben und über mindestens einjährige Berufserfahrung in diesen Aufgaben verfügen und entsprechende Tätigkeiten verrichten.
 - (5) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 1 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
 - (6) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷, die umfangreiche Kenntnisse in der Systemtechnik⁷ haben und über zweijährige Berufserfahrung in diesen Aufgaben verfügen und entsprechende Tätigkeiten verrichten.
 - (7) Angestellte als Stellenvorsteher der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost POSTDIENST.
 - (8) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 3 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen herausgehobene Tätigkeiten¹³ zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.
 - (9) Angestellte als erster Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV Beratung und Service, der zum Vertreter des Stellenvorstehers bestimmt ist, in Dienststellen IV Beratung und Service mit mehr als sechs Sachbearbeitern¹².
 - (10) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost TELEKOM mit umfangreichen Kenntnissen und langjähriger Bewährung* in Vergütungsgruppe IVb Nr. 5.

Vergütungsgruppe III

- (1) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 5 oder IVa Nr. 6 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren, denen herausgehobene Tätigkeiten¹¹ zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.
- (2) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 5 oder IVa Nr. 6 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren, denen mindestens drei Sachbearbeiter im Bereich der DV-Systemtechnik⁷ ständig unterstellt sind.
- (3) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 3 oder IVa Nr. 4 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen herausgehobene Tätigkeiten¹¹ zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.

*) siehe Anhang 1

-
- (4) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 3 oder IVa Nr. 4 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen mindestens drei Sachbearbeiter im Bereich der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} ständig unterstellt sind.
 - (5) Angestellte als Stellenvorsteher der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost POSTDIENST mit mehr als drei Sachbearbeitern¹².
 - (6) Angestellte als Stellenvorsteher der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost TELEKOM.
 - (7) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost POSTDIENST mit bereichsübergreifenden¹⁰ Spezialaufgaben.
 - (8) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 3 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppe IVb oder höher aus dem Bereich der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ ständig unterstellt sind, nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 2 oder Nr. 8.
 - (9) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Anwendungssteuerung und Produktion⁵ nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 3 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen herausgehobene Tätigkeiten¹³ zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind, nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 8 oder IVa Nr. 2.
 - (10) Angestellte als erster Sachbearbeiter¹² in der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost TELEKOM, der zum Vertreter des Stellenvorstehers bestimmt ist, in Dienststellen IV Beratung und Service mit mehr als sechs Sachbearbeitern¹², nach fünfjähriger Bewährung* in der Vergütungsgruppe IVa Nr. 9.

Vergütungsgruppe II

- (1) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 5 oder IVa Nr. 6 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren, denen mindestens drei Sachbearbeiter im Bereich der DV-Systemtechnik⁷ ständig unterstellt sind, nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 2.
- (2) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 3 oder IVa Nr. 4 oder entsprechender Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren, denen mindestens drei Sachbearbeiter im Bereich der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} ständig unterstellt sind, nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 4.
- (3) Angestellte als Sachbearbeiter¹² in der Systemtechnik⁷ oder in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung^{6, 8} nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 1 oder III Nr. 3, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe III herausheben, dass sie Spezialaufgaben wahrnehmen. Auf die sechsjährige Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 1 oder III Nr. 3 wird eine mindestens sechsjährige entsprechende, auf die Spezialaufgabe ausgerichtete Berufserfahrung angerechnet.

Protokollnotiz:

Eine Spezialaufgabe liegt vor, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Sachbearbeiters in der Systemtechnik⁶ oder in der DV-Anwendungsplanung/-programmierung oder IV-Anwendungsentwicklung⁶, 8 liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft. Eine Spezialaufgabe erfordert außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse. Es reicht dabei nicht aus, wenn es sich lediglich um eine ungewöhnlich seltene Tätigkeit handelt, entscheidend ist vielmehr, dass sich die Tätigkeit der gesamten Aufgabenstellung und der im Hinblick darauf geforderten Kenntnisse und Erfahrungen und ihres darin liegenden außergewöhnlichen Charakters wegen deutlich aus der Vergütungsgruppe III heraushebt.

- (4) Angestellte als Stellenvorsteher der Dienststelle IV-Beratung und -Service bei der Deutschen Bundespost TELEKOM mit mehr als sechs Sachbearbeitern¹² nach fünfjähriger Bewährung* Vergütungsgruppe III Nr. 6.

*) s. Anhang 3

Fußnoten

- 1) Hilfsmaschinen sind
- a) Separator-, Reiß-, Schneidemaschinen- und Kuvertiermaschinen*
 - b) Filmleser im off-line-Betrieb
 - c) Markierungsleser im off-line-Betrieb.

*) außer Kuvertiermaschinen in Rechenzentren

- 2) DV-Geräte sind beispielhaft:
- Magnetbandeinheiten,
 - Magnetplatteneinheiten,
 - Drucker,
 - Belegleser,
 - Konvertieranlagen
- 3) **DV-Anlagen** sind Maschinen, bei denen **alle** nachfolgend aufgeführten Merkmale vorhanden sind:
- a) Zentraleinheit (DIN 44 300 Nr. 109),
 - b) Eingabegerät (DIN 44 300 Nr. 133), Ausgabegerät (DIN 44 300 Nr. 135) und peripherer Speicher (DIN 44 300 Nr. 113) oder entsprechende beeinflussbare Funktionen,
 - c) Betriebssystem (DIN 44 300 Nr. 59) und
 - d) vom Programm (DIN 44 300 Nr. 40) her auswechselbarer Speicherinhalt.
- 4) Zu den Aufgaben des DV-Betriebes gehören u.a.
- das Bedienen⁹ von DV-Geräten² und DV-Anlagen³,
 - das Verwalten externer Datenspeicher,
 - die Datenerfassung,
 - Leitungs- und Koordinierungsaufgaben im DV-Betrieb,
 - Wartung von DV-Geräten² und DV-Anlagen³ veranlassen,
 - Endbenutzer in DV-technischen Fragen beraten,
 - DV-spezifische Aus- und Fortbildung koordinieren,
 - Einweisung am Arbeitsplatz im DV-Betrieb durchführen,
 - DV-Anwendungsplanung/-programmierung⁶ DV-betrieblich beraten.
- 5) Zu den Aufgaben der Anwendungssteuerung und Produktion** gehören u.a.
- Ablauf- und Belegungsplanung,
 - Anwendungssoftware bereitstellen,
 - Prüfen dieser Datenträger und Arbeitsunterlagen auf Vollständigkeit und Ordnungsmäßigkeit,
 - Mitwirken bei der Terminkontrolle
 - Störungsbearbeitung gemäß Fehlermeldeverfahren durchführen,
 - benutzerrelevante Änderungen zusammenstellen,
 - Benutzungsregelungen überwachen,
 - Endbenutzer in Fragen des DV-Anwendungsbetriebs beraten,
 - DV-Anwendungsplanung/-programmierung⁶ DV-betrieblich beraten.

**) wird teilweise noch als „Arbeitsvorbereitung“ bezeichnet

-
- 6) Zu den Aufgaben der Anwendungsplanung und Anwendungsprogrammierung gehören u.a.
- DV-AG planen, realisieren und pflegen,
 - Ressourcen für Entwicklung, Pflege und Qualitätssicherung bereitstellen
 - Qualitätssicherung, DV-technische Prüfung und Abnahme nach vertragl. Vereinbarungen durchführen,
 - DV-spezifische Aus- und Fortbildung koordinieren, Einweisung am Arbeitsplatz durchführen.
- 7) Die DV-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z. B.
- Betriebssysteme,
 - Datenbanksoftware,
 - Datenfernverarbeitungssoftware,
 - Programmiersprachen,
 - Hardware-Konfigurationen,
 - Datenübertragungsnetze.

Dem Angestellten in der DV-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet

- der Entwurf,
 - die Auswahl,
 - Bereitstellung,
 - Implementierung,
 - Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung),
 - Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie
 - Beratung und Unterstützung
- 8) Hierbei ist es unerheblich, wenn bei der Realisierung von DV-Anwendungen Hilfsmittel wie Generatoren und Case-Werkzeuge eingesetzt werden.
- 9) Der **Bedienung** von DV-Anlagen³ oder DV-Geräten² wird das
- Inbetriebsetzen,
 - Steuern,
 - Überwachen,
 - Rüsten und
 - Abschalten
- verstanden.
- 10) Bereichsübergreifende Aufgaben werden für mindestens zwei Dienststellen IV-Beratung und -Service nach Vorgabe der Generaldirektion Postdienst wahrgenommen.
- 11) Als herausgehobene Tätigkeiten gelten solche, bei denen besondere Anforderungen hinsichtlich
- Erfahrungen und Kenntnisse in der Entwicklung bzw. Pflege (z. B. Anpassung, Aktualisierung, Fehlerbeseitigung) komplexer IV Anwendungen (z. B. mehrere Programmiersprachen o.ä.) oder von Methoden und Tools des Software-Engineerings bzw. des IV Projektmanagements (z. B. Sonderaufgaben, Sonderaufträge) oder
 - Kenntnis und Anwendung der Betriebssysteme und systemnahen Software gestellt werden, die über die Anforderungen an die Sachbearbeiter der Vergütungsgruppe IVa in diesem Bereich deutlich hinausgehen.
- 12) Sachbearbeiter im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einschlägiger abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 13) Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem zu bearbeitenden Aufgabengebiet und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

2.9 Angestellte bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost

Vorbemerkungen

Für Angestellte, die am 31. Januar 1999 in einem Arbeitsverhältnis zur Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost gestanden haben, das am 1. Februar 1999 fortbestanden hat und die zu diesen Zeitpunkten nicht nur vorübergehend bei der VAP beschäftigt wurden, gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses folgendes:

- (1) **(Zeitabläufe)** Hängt die Eingruppierung nach den nachstehenden Regelungen von der Zeit einer Tätigkeit, einer Tätigkeit in einem bestimmten Bereich oder einer Tätigkeit in einer Vergütungsgruppe oder Vergütungs- und Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Februar 1999 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen gewesen wäre, wenn diese nachstehenden Regelungen bereits gegolten hätten.
- (2) **(Besitzstandsregelungen)**
 - a) Soweit und solange der Angestellte mit der am 31. Januar 1999 ausgeübten Tätigkeit auch weiterhin beschäftigt wird, wird ein nach einem Tätigkeitsmerkmal des Abschnitts 2.9 des § 11 Anlage 2 TV Ang in der Fassung vom 31. Januar 1999 eingruppierter Angestellter nicht herabgruppiert. Vorübergehende Beschäftigungen mit anderen Tätigkeiten bis zur Dauer von drei Monaten führen nicht zum Verlust des Anspruchs.
 - b) Für Angestellte, die am 31. Januar 1999/1. Februar 1999 und weiterhin eine Tätigkeit als „VAP-Berater“/„Betriebsrentenberater“ (Aufgabenträger neu At-OZ 1459 „Betriebsrentenberater“) oder als „Koordinator für die VAP-Beratung“/„Leiter des Bereichs Betriebsrentenberatung“ (Aufgabenträger neu At-OZ 1458 „Koordinator Betriebsrentenberater“) ausgeübt haben und weiterhin ausüben, wird die Eingruppierung im Rahmen des Zeitaufstiegs in die Vergütungsgruppe Ib nach dem bis 31. Januar 1999 geltenden Tätigkeitsmerkmal des Abschnitts 2.9 Vergütungsgruppe Ib Nr. 2 oder Nr. 3 gesichert, sofern sich nicht nach dem Abschnitt 2.9 in der Fassung der nachstehenden Regelungen eine entsprechende Eingruppierung zu einem früheren Zeitpunkt ergibt.

Dies gilt soweit und solange der Angestellte mit der am 31. Januar 1999/2001. Februar 1999 ausgeübten Tätigkeit auch weiterhin beschäftigt wird. Vorübergehende Beschäftigungen mit anderweitigen Tätigkeiten bis zur Dauer von drei Monaten sind unschädlich.

Vergütungsgruppe VIII

- (1) Angestellter bei der VAP* in der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- (2) Angestellter bei der VAP* für Büro- und Schreibarbeiten.
- (3) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter für Versicherungs-, Anwartschafts- oder Leistungsangelegenheiten während der Ausbildungs- und Einweisungszeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Vergütungsgruppe VII

- (1) Angestellter bei der VAP* in der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung, der
 - a) den Posteingang verteilt, Bestandsprüfungen durchführt, Akten verwaltet, aktualisiert, pflegt und nachweist oder

-
- b) Kartomaten pflegt, Versicherungsunterlagen und Lohnsteuerkarten verwaltet, abgibt und nachweist.
 - (2) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe VIII Nr. 1 und 2 nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
 - (3) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter für Versicherungs-, Anwartschafts- oder Leistungsangelegenheiten mit einer Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellter während der Ausbildungs- und Einweisungszeit.

Vergütungsgruppe VIb

- (1) Angestellter bei der VAP* im Schreibdienst mit Sekretariatsaufgaben¹.
- (2) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe VII Nr. 1 nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII.

Vergütungsgruppe Vc

- (1) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter (ausgenommen Angestellter für Büro- und Schreibarbeiten und Angestellte der Vergütungsgruppen VIb Nr. 1 und Vc Nr. 4), soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter in der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung, der den Leiter der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung vertritt.
- (3) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter im Bereich IV, der
 - a) die Schnittstelle zwischen VAP* und Rechenzentrum bedient, die Berechtigungen im IV-System pflegt und die Hardware betreut oder
 - b) die Dokumentation der IV-Anwendungen führt, einfache Programmabnahmen und Systemtests durchführt sowie Unterlagen zu IV-Lösungsansätzen erstellt und pflegt.
- (4) Angestellter bei der VAP* im Schreibdienst mit umfassenden Sekretariatsaufgaben².

Vergütungsgruppe Vb

- (1) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter in der Buchhaltung.
- (3) Angestellter bei der VAP* im Schreibdienst mit umfassenden Sekretariatsaufgaben² im Bereich der Geschäftsführung.
- (4) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter für Leistungsangelegenheiten nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc, der Anwartschaften und Ansprüche auf Rentenleistungen einfacher Art berechnet.

^{*)} Mit der Überleitung der VAP zur DP AG wird die Bezeichnung „VAP“ durch die Bezeichnung „NL RENTEN SERVICE Abteilung Gesamtproduktion Betriebsrenten bzw. Abteilung Entwicklung“ ersetzt.

-
- (5) Angestellter bei der VAP* als Mitarbeiter in der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung, der den Leiter der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung vertritt, nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc.
 - (6) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe Vc Nr. 3 nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc.
 - (7) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe Vc Nr. 1 nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vc.

Vergütungsgruppe IVb

- (1) Angestellter bei der VAP* als Leiter der Aktei/Lohnsteuerkartenverwaltung.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter für Leistungsangelegenheiten, der Anwartschaften und Ansprüche auf Leistungen jeder Art bearbeitet und prüft.
- (3) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter für
 - a) Versorgungsausgleich
 - oder
 - b) Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse,der Aufgaben jeder Art des jeweiligen Aufgabenbereichs erledigt.
- (4) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter in der Buchhaltung, der den Kontierer in der Buchhaltung vertritt.
- (5) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter für Versicherungsangelegenheiten nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vb, der u. a.
 - a) An-, Ab- und Änderungsmeldungen prüft sowie Überleitungen zu anderen Versorgungseinrichtungen und Nachversicherungen bearbeitet
 - und/oder
 - b) im Zusammenhang mit der Ermittlung des Gesamtbeschäftigungsquotienten Unterlagen auf Plausibilität prüft.
- (6) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter in der Buchhaltung nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vb.
- (7) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Vb Nr. 1.

Vergütungsgruppe IVa

- (1) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Versicherungswesen leitet.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Betriebsrentenberater.

-
- (3) Angestellter bei der VAP*, als Sachbearbeiter im Bereich IV für
 - a) Arbeitsvorbereitung
 - oder
 - b) IV-Entwicklung
 - oder
 - c) IV-Systemeinsatz und Wartung.
 - (4) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der im Bereich Qualitätssicherung umfassend auf-
bearbeitet.
 - (5) Angestellter bei der VAP* als Kontierer in der Buchhaltung.
 - (6) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich Versicherungswesen, der zum Vertreter
des Leiters des Bereichs Versicherungswesen bestimmt ist.
 - (7) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter für Leistungsangelegenheiten, der Anwartschaften
und Ansprüche auf Leistungen jeder Art bearbeitet und prüft, nach mehrjähriger Tätigkeit in
Vergütungsgruppe IVb Nr. 2 und/oder Nr. 3.
 - (8) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe IVb Nr. 3
nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Nr. 3 und/oder Nr. 2.
 - (9) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter in der Buchhaltung, der den Kontierer in der Buch-
haltung vertritt, nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb.

Vergütungsgruppe III

- (1) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV, der den Bereich
 - a) Arbeitsvorbereitung
 - oder
 - b) IV-Systemeinsatz und Wartung leitet.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Betriebsrentenberatung leitet.
- (3) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Qualitätssicherung leitet.
- (4) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der im Bereich Anwartschaften/Leistungen einen
Bereich (mit Ausnahme Versicherungswesen und Akte/Lohnsteuerkarten) leitet, sofern dem Leiter
mindestens fünf Sachbearbeiter ständig unterstellt sind.
- (5) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Buchhaltung leitet.

*) Mit der Überleitung der VAP zur DP AG wird die Bezeichnung „VAP“ durch die Bezeichnung „NL RENTEN SERVICE Abteilung
Gesamtproduktion Betriebsrenten bzw. Abteilung Entwicklung“ ersetzt.

-
- (6) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Versorgungsausgleich leitet, sofern dem Leiter mindestens fünf Sachbearbeiter ständig unterstellt sind.
- (7) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV für
- a) Arbeitsvorbereitung
 - oder
 - b) IV-Entwicklung
 - oder
 - c) IV-Systemeinsatz und Wartung,
- der zum Vertreter des Leiters einer der genannten Bereiche bestimmt ist.
- (8) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der Einsprüche bis zur Entscheidungsreife bearbeitet.
- (9) Angestellter bei der VAP* als Betriebsrentenberater nach mehrjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa.
- (10) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV-Entwicklung nach langjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 3, der umfassend Aufgaben jeder Art bearbeitet.
- (11) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV für
- a) Arbeitsvorbereitung
 - oder
 - b) IV-Systemeinsatz und Wartung
- nach vierjähriger Tätigkeit als Sachbearbeiter in Vergütungsgruppe IVa im Bereich IV oder Anwartschaften/ Leistungen oder Qualitätssicherung, der umfassend Aufgaben jeder Art jeweils in den genannten Bereichen bearbeitet.
- (12) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich Qualitätssicherung nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa, der umfassend Aufgaben jeder Art bearbeitet.
- (13) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter für Leistungsangelegenheiten nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 7, der Anwartschaften und Ansprüche auf Leistungen schwieriger Art bearbeitet und prüft und der zum Vertreter des Leiters eines Bereichs (mit Ausnahme Versicherungswesen und Akte/Lohnsteuerkarten) im Bereich Anwartschaften/Leistungen bestimmt ist.
- (14) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Versicherungswesen leitet, nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Nr. 1.

Vergütungsgruppe II

- (1) Angestellter bei der VAP* als Leiter des Bereichs Anwartschaften/Leistungen.
- (2) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich IV-Entwicklung leitet.

-
- (3) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV, der den Bereich
- a) Arbeitsvorbereitung
 - oder
 - b) IV-Systemeinsatz und Wartung
- leitet, nach mehrjähriger Tätigkeit.
- (4) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Betriebsrentenberatung leitet, nach fünfjähriger Tätigkeit.

Protokollnotiz:

Auf die fünfjährige Tätigkeit werden Zeiten als Betriebsrentenberater in VGr III angerechnet.

- (5) Angestellter bei der VAP* als Betriebsrentenberater nach fünfjähriger Tätigkeit als Betriebsrentenberater in Vergütungsgruppe III.
- (6) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV-Entwicklung nach sechsjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe III im Bereich IV, der umfassend Aufgaben jeder Art bearbeitet und der zum Vertreter des Leiters des Bereichs IV-Entwicklung bestimmt ist.
- (7) Angestellter bei der VAP* der Vergütungsgruppe III Nr. 4 nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 4, der im Bereich Anwartschaften/Leistungen einen Bereich (mit Ausnahme Versicherungswesen und Aktei/Lohnsteuerkarten) leitet, sofern dem Leiter mindestens zwölf Sachbearbeiter ständig unterstellt sind.
- (8) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter im Bereich IV-Entwicklung nach achtjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe III im Bereich IV, der umfassend Aufgaben jeder Art bearbeitet.
- (9) Angestellter bei der VAP* als Sachbearbeiter, der den Bereich Qualitätssicherung leitet, nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Nr. 3.

Vergütungsgruppe Ib

- (1) Angestellter bei der VAP* als Leiter des Bereichs Anwartschaften/Leistungen nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II Nr. 1.

Fußnoten

- 1) Sekretariatsaufgaben sind u.a.:
- Vorbereiten von Besprechungen, Sitzungen und anderen Veranstaltungen,
 - Führen des Terminkalenders/Fristenkalenders,
 - Führen der Wiedervorlage,
 - Postverteilung im Rahmen der Zuständigkeit,
 - Organisatorische Büroleitung im Rahmen der Zuständigkeit des Sekretariats,
 - Vorbereiten auswärtiger Veranstaltungen (z. B. Dienstreiseanträge, Fahrkartenbeschaffung, Buchung von Übernachtungen),
 - Besucherempfang und -betreuung, Publikumsverkehr,
 - Führen von Anwesenheitslisten, Urlaubsplänen,
 - Zeiterfassung,
 - Verwalten des Büromaterials,
 - Führen von Telefonaten im Zusammenhang mit den o.g. Arbeiten.
- 2) Das Merkmal „umfassend“ ist erfüllt, wenn die Sekretariatsaufgaben mindestens ein Drittel der Gesamttätigkeit ausmachen.
- *) Mit der Überleitung der VAP zur DP AG wird die Bezeichnung „VAP“ durch die Bezeichnung „NL RENTEN SERVICE Abteilung Gesamtproduktion Betriebsrenten bzw. Abteilung Entwicklung“ ersetzt.

Aufgabenträger		TM lt. Anlage 2, Abschn. III, Absch. 2.9	An- wendung TM	Günstig- keitsver- gleich
AtOZ	Bezeichnung			
1230	Produktionsleiter IT-Entwicklung BRS		Nein	Nein
1231	Sachbearbeiter IT-Administration BRS	VGr IVa Nr. 3/VGr III Nr. 11		X
1232	Mitarbeiter IT-Administration BRS	VGr Vc, Nr. 3/VGr Vb Nr. 6		X
1233	Sachbearbeiter IT-Systementwicklung BRS	VGr IVa Nr. 3/VGr III Nr. 10/VGr II Nr. 8 bisheriges Sg 313-31: VGr III Nr. 7/ VGr II Nr. 6 (persbez ausl)		X
1235	Mitarbeiter IT-Systementwicklung BRS	VGr Vc Nr. 3/VGr Vb Nr. 6X		X
1236	Sachbearbeiter IT-Organisation BRS		Nein	Nein
1237	Sachbearbeiter IT-Anwendungsplanung und Organisationsprogrammierung BRS		Nein	Nein
1238	Mitarbeiter Produktionsleitung BRS		Nein	Nein
1400	Abteilungsleiter Gesamtproduktion BRS		Nein	Nein
1402	Mitarbeiter Abteilungsleitung		Nein	Nein
1410	Produktionsleiter Zentrale Aufgaben		Nein	Nein
1411	Sachbearbeiter Zeitwirtschaft		Nein	Nein
1412	Mitarbeiter B Posteingang		Nein	Nein
1419	Mitarbeiter A Posteingang		Nein	Nein
1421	Sachbearbeiter Zahlwesen/Steuern		Nein	Nein
1422	Mitarbeiter Zahlwesen		Nein	Nein
1431	Sachbearbeiter Personalangelegenheiten		Nein	Nein

Aufgabenträger		TM lt. Anlage 2, Abschn. III, Abschn. 2.9	Anwendung TM	Günstigkeitsvergleich
AtOZ	Bezeichnung			
1432	Mitarbeiter Personalangelegenheiten		Nein	Nein
1450	Produktionsleiter Recht		Nein	Nein
1451	Sachbearbeiter Grundsatz-/Rechtsangelegenheiten	VGr IVb Nr. 3/VGr IVa Nr. 8 (Pfändung Forderungsübergang); VGr IVa Nr. 4/VGr III Nr. 12 (Qualitätssicherung); bisheriges Sg 310-20: VGr III Nr. 3/ VGr II Nr. 9 (persbez ausl)		X
1453	Teamleiter Versorgungsausgleich	VGr III Nr. 6	X	
1454	Sachbearbeiter Versorgungsausgleich	VGr IVb Nr. 3/VGr IVa Nr. 8	X	
1455	Mitarbeiter Versorgungsausgleich	VGr Vc, Nr. 1/VGr Vb Nr. 7	X	
1458	Koordinator Betriebsrentenberater	VGr III Nr. 2/VGr II Nr. 4	X	
1459	Betriebsrentenberater	VGr IVa Nr. 2/VGr III Nr. 9/VGr II Nr. 5	X	
1470	Produktionsleiter Betriebsrenten	VGr II Nr. 1/VGr Ib Nr. 1		X
1471	Sachbearbeiter Administration Betriebsrenten	VGr IVa Nr. 4/VGr III Nr. 12 (Qualitätssicherung)		X
				Seite 13
1473	Teamleiter Betriebsrenten	VGr IVa Nr. 1/VGr III Nr. 14 (Versicherungswesen); VGr III Nr. 4; VGr II Nr. 7 (Anwartschaften/Leistungen)	X	
1474	Sachbearbeiter Betriebsrenten	VGr Vb Nr. 1/IV b Nr. 5 (Versicherungswesen); VGr IVb Nr. 2/VGr IVa Nr. 7 (Anwartschaften/Leistungen); VGr III Nr. 13 (Vertreter Teamleiter)	X	

Aufgabenträger		TM lt. Anlage 2, Abschn. III, Abschn. 2.9	Anwendung TM	Günstigkeitsvergleich
AtOZ	Bezeichnung			
1475	Mitarbeiter Betriebsrenten	VGr Vc Nr. 1/VGr Vb Nr. 7 (Versicherungswesen) VGr Vc Nr. 1/VGr Vb Nr. 4 (Anwartschaften/Leistungen)	X	
1480	Produktionsleiter Zusatzrenten	VGr II Nr. 1/VGr Ib Nr. 1		X
1481	Sachbearbeiter Administration Zusatzrenten	VGr IVa Nr. 4/VGr III Nr. 12 (Qualitätssicherung)		X
1483	Teamleiter Zusatzrenten	VGr IVa Nr. 1/VGr III Nr. 14 (Versicherungswesen); VGr III Nr. 4; VGr II Nr. 7 (Anwartschaften/Leistungen)	X	
1484	Sachbearbeiter Zusatzrenten	VGr Vb Nr. 1/IV b Nr. 5 (Versicherungswesen); VGr IVb Nr. 2/VGr IVa Nr. 7 (Anwartschaften/Leistungen); VGr III Nr. 13 (Vertreter Teamleiter)	X	
1485	Mitarbeiter Zusatzrenten	VGr Vc Nr. 1/VGr Vb Nr. 7 (Versicherungswesen) VGr Vc Nr. 1/VGr Vb Nr. 4 (Anwartschaften/Leistungen)	X	
1487	Sachbearbeiter Akte	VGr IVb Nr. 1	X	
1488	Mitarbeiter Akte	VGr Vc Nr. 2/VGr Vb Nr. 5		X
1489	Fachkraft Akte	VGr VIII, Nr. 1/VGr VII Nr. 2; VGr VII Nr. 1/VGr VIb Nr. 2	X	

Hinweise:

- Soweit nicht anderweitig eingruppiert, finden für Angestellte in der Ausbildungs- und Einweisungszeit folgende TM der Anlage 2, Abschn. III, Abschn. 2.9 Anwendung: VGr VIII Nr. 3 und VGr VII Nr. 3
- Folgende TM aus Anlage 2, Abschn. III, Abschn. 2.9 finden keine Anwendung: VGr VIII Nr. 2, VGr VIb Nr. 1, VGr Vc Nr. 4, VGr Vb Nr. 3, VGr III Nr. 1, 3 und 7, VGr II Nr. 2, 3, 6 und 9

2.12 Angestellte im Fremdsprachendienst

Vergütungsgruppe VII

- (1) Angestellter, der in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreibt oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigt oder in einer fremden Sprache lexikographische Vorarbeiten leistet^{1,3}.

Vergütungsgruppe VIb

- (1) Angestellter nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Nr. 1.
- (2) Angestellter, der sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Nr. 1 heraushebt, dass er auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt mündlich überträgt.
- (3) Angestellter, der in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreibt oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigt oder in zwei fremden Sprachen lexikographische Vorarbeiten leistet^{1,3}.

Vergütungsgruppe Vc

- (1) Angestellter nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VIb Nr. 3.
- (2) Angestellter, der in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreibt oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigt^{1,2}.

Vergütungsgruppe Vb

- (1) Angestellter nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Nr. 2.
- (2) Angestellter, der Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich überträgt.

Vergütungsgruppe IVb

- (1) Angestellter nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb Nr. 1 oder 2.
- (2) Angestellter, der aus einer fremden Sprache ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfange aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzt^{4,5}.

Vergütungsgruppe IVa

- (1) Angestellter mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IVb Nr. 2, der schwierige Texte aus einer fremden Sprache ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfange aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzt^{4,7}.

Vergütungsgruppe III

- (1) Angestellter als Dolmetscher während der Einarbeitungszeit^{8,9}.

-
- (2) Angestellter mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IVa, der sich dadurch aus dieser Vergütungsgruppe heraushebt, dass er beim Übersetzen gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringt^{4, 6, 10}.
 - (3) Angestellter mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IVa, der schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzt und dabei gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringt^{4-7, 10}.
 - (4) Angestellter mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IVa, der schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und daneben auch in nicht unerheblichem Umfang Texte aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzt⁴⁻⁷.
 - (5) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung, der während der zweijährigen Einarbeitungszeit als Übersetzer schwieriger Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache übersetzt. (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn dem Angestellten im Hinblick auf die Einarbeitung die Übersetzung schwieriger Texte noch nicht überwiegend übertragen ist.)^{4, 5, 7}

Vergütungsgruppe II

- (1) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, der aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetscht⁸.
- (2) Angestellter mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe III Nr. 4, der schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzt und beim Übersetzen in die fremde Sprache nachweislich Leistungen erbringt, die denen eines Angestellten der Vergütungsgruppe II Nr. 3 entsprechen^{4-7, 11a}.
- (3) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung nach erfolgreicher Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe III Nr. 5, der schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzt^{4, 5, 7, 11b}.

Vergütungsgruppe Ib

- (1) Angestellter, der das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe II Nr. 1, 2 oder 3 erfüllt, nach fünfzehnjähriger Bewährung.
- (2) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, der aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetscht und aufgrund seiner sprachlichen und fachlichen Kenntnisse vielseitig verwendet wird^{8, 12}.
- (3) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, der Übersetzungen aus dem Deutschen in eine fremde Sprache verantwortlich überprüft und in druckreife Form bringt^{4, 5, 13, 14}.
- (4) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, der Übersetzungen aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in eine fremde Sprache verantwortlich überprüft und in druckreife Form bringt^{4, 5, 13, 14}.

-
- (5) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Terminologe, Überprüfer oder Übersetzer, der Wortgutbestände überprüft und grundsätzliche und verbindliche lexikographische und terminologische Entscheidungen herbeiführt.

Vergütungsgruppe Ia

- (1) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, der aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetscht und aufgrund seiner sprachlichen und fachlichen Kenntnisse allseitig verwendet wird^{8, 15}.
- (2) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, der Übersetzungen aus drei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in zwei fremde Sprachen verantwortlich überprüft und in druckreife Form bringt^{4, 5, 13, 14}.
- (3) Angestellter mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Ib Nr. 3 oder 4, der Übersetzungen aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in zwei fremde Sprachen verantwortlich überprüft und in druckreife Form bringt^{4, 5, 13, 14}.

Fußnoten

- 1) Hierunter fallen auch die Angestellten, die nicht überwiegend in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen anfertigen, wenn sie den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben können und wenn sie handschriftliche Vorlagen in einer fremden Sprache oder mehreren fremden Sprachen abschreiben.
- 2) Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt. Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachlichen Routinekorrespondenz ein.
- 3) Lexikographische Vorarbeiten sind Tätigkeiten unter Anleitung, die im Zusammenhang mit der Erfassung und Verwaltung von Fachwortgut verrichtet werden, z. B. die Herstellung von Redaktionsmanuskripten, Durchführung von Korrekturanweisungen, Zusammenstellung und Sichtung von Wortlisten für die lexikographische Bearbeitung, Transkriptionsarbeiten. Für diese Tätigkeiten sind fremdsprachliche Kenntnisse Voraussetzung, die den von Angestellten der betreffenden Vergütungsgruppe geforderten Kenntnissen entsprechen. Das Ermitteln von zielsprachigen Äquivalenten aus Wortgutbeständen zur vorbereitenden Unterstützung der Tätigkeit von Übersetzern ist im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gleichwertig.
- 4) a) Wird ein Überprüfer oder ein Übersetzer neben seiner Tätigkeit als solcher nicht nur gelegentlich als Dolmetscher beschäftigt, so ist er nach den für ihn in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmalen der Dolmetscher einzugruppieren, sofern es für ihn günstiger ist.
- b) Bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Überprüfer und Übersetzer tritt bei Angestellten, deren Muttersprache nicht die deutsche Sprache ist, jeweils an die Stelle der deutschen Sprache die Muttersprache des Angestellten; die deutsche Sprache gilt für ihn als Fremdsprache.
- 5) Der Übersetzung oder der Überprüfung einer Übersetzung aus dem Deutschen in eine fremde Sprache steht die Übersetzung oder die Überprüfung einer Übersetzung aus einer fremden Sprache in eine andere fremde Sprache gleich.
- 6) Auf die mehr- oder langjährige Tätigkeit als Übersetzer werden Zeiten gleicher Tätigkeit im übrigen Bereich des Sprachendienstes angerechnet.
- 7) Ein Text ist dann als schwierig zu bezeichnen, wenn
- a) zu seinem sprachlich und inhaltlich richtigen Verständnis eine eingehende Textanalyse sowie ein entsprechendes Einfühlungs- und Vorstellungsvermögen auf den einschlägigen wissenschaftlichen oder technischen Fachgebieten erforderlich ist und
- b) seine originalgetreue, sinnwahrnde, inhaltlich und formal adäquate Übertragung die erforderliche Vertrautheit mit den Ausdrucksmitteln der Zielsprache voraussetzt.
- 8) Voraussetzung für die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Dolmetscher ist, dass der Angestellte die Fähigkeit besitzt, konsekutiv und simultan zu dolmetschen.
- Ein Angestellter dolmetscht konsekutiv, wenn er Ausführungen in einer Sprache unmittelbar anschließend inhaltlich richtig und sprachlich einwandfrei in eine andere Sprache mündlich überträgt. Er muss zusammenhängende Ausführungen von etwa 10 Minuten Dauer übertragen können.
- Ein Angestellter dolmetscht simultan, wenn er über eine technische Anlage Ausführungen eines Redners hört und sie gleichzeitig inhaltlich richtig und sprachlich einwandfrei in eine andere Sprache mündlich überträgt.
- Dolmetscht ein Angestellter nur konsekutiv oder nur simultan, so erfüllt er ebenfalls die Voraussetzung für die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Dolmetscher.
- 9) Bei Angestellten mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlussprüfung beträgt die Einarbeitungszeit längstens zwei Jahre; für die übrigen Angestellten beträgt sie drei Jahre. Auf die Einarbeitungszeit können Zeiten der Berufserfahrung als Dolmetscher angerechnet werden.
- 10) Gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet liegen vor, wenn der Angestellte befähigt ist, die wesentlichen fachlichen Zusammenhänge aus dem ihm zugewiesenen wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Teilbereich zu erfassen und Übersetzungen in der wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachsprache abzufassen. Bei diesen Kenntnissen handelt es sich nicht um Kenntnisse, die von einem Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung gefordert werden.

-
- 11) a) Der Nachweis, dass die Leistungen denen eines Angestellten der Vergütungsgruppe II Nr. 3 entsprechen, ist durch die erfolgreiche Ablegung einer Prüfung vor einer Prüfungskommission nach Maßgabe der Prüfungsordnung zu erbringen. Besteht der Angestellte die Prüfung, so wird er mit Ablauf der geforderten Tätigkeitsdauer höhergruppiert, wenn er den Antrag auf Zulassung zur Prüfung vor Ablauf der geforderten Tätigkeitsdauer gestellt und die Prüfung in dem auf die Antragstellung folgenden Prüfungstermin bestanden hat. In allen anderen Fällen erfolgt die Höhergruppierung mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem der Angestellte die Prüfung besteht. (Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, im Bedarfsfall die Prüfungsordnung des Bundes anzuwenden – TV des Bundes vom 14. November 1969, Anhang zu Unterabschnitt II –.)
- b) Mit Ablauf der Einarbeitungszeit hat die jeweilige Generaldirektion dem Angestellten durch eine fachliche Beurteilung zu eröffnen, ob die Einarbeitungszeit erfolgreich abgeschlossen ist. Erklärt die jeweilige Generaldirektion, dass dies nicht der Fall sei, so ist dem Angestellten auf seinen innerhalb eines Monats nach Eröffnung der fachlichen Beurteilung zu stellenden Antrag Gelegenheit zu geben, den Nachweis durch Ablegen einer Prüfung gemäß Buchstabe a) zu erbringen. Die Prüfung soll innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung abgelegt werden. Besteht der Angestellte die Prüfung, so ist er rückwirkend von dem Tage an, der auf den letzten Tag der Einarbeitungszeit folgt, in die Vergütungsgruppe II einzugruppieren. Erbringt der Angestellte den Nachweis der erfolgreich abgeschlossenen Einarbeitungszeit nicht, so wird er bei Weiterbeschäftigung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt.
- 12) Die vielseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, auf mehreren Fachgebieten des Ressorts zu dolmetschen.
- 13) Überprüfen heißt Vergleichen von Übersetzungen mit dem Originaltext auf Vollständigkeit, auf sprachliche, sachliche und terminologische Richtigkeit, ferner – soweit erforderlich – das stilistische Ausfeilen der Übersetzung unter Wahrung der Stilebene des Originaltextes. Die Übersetzungen dürfen nur von Übersetzern oder anderen Bediensteten, die eine den Merkmalen dieses Tarifvertrages entsprechende Tätigkeit überwiegend ausüben, nicht aber von dem Überprüfenden angefertigt worden sein. Ein Angestellter überprüft „verantwortlich“, wenn die überprüfte Übersetzung keiner weiteren Kontrolle mehr unterliegt.
- 14) Eine Übersetzung ist dann in „druckreife Form“ zu bringen, wenn sie unter Wahrung der Stilebene des Originaltextes stilistisch ausgefeilt werden und den für die Abfassung von Gesetzen, Verträgen, Vorschriften, anderen amtlichen Veröffentlichungen oder wissenschaftlichen Arbeiten geltenden Grundsätzen der sprachlichen Gestaltung vollständig entsprechen und höchsten Anforderungen genügen muss. Ob die druckreife Form erforderlich ist, ergibt sich aus dem Verwendungszweck der Übersetzung oder aus einer ausdrücklichen Anordnung im Einzelfall.
- 15) Die allseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit – ohne Rücksicht auf die Zahl der Teilnehmer in Konferenzen oder bei Besprechungen zwischen führenden Persönlichkeiten –, auf den wesentlichen Fachgebieten des Ressorts und ggf. auch auf einzelnen ressortfremden Fachgebieten zu dolmetschen.

Tarifvertrag Nr. 191

Zwischen der

Deutschen Post AG
Vorstand
– Sitz Bonn –

einerseits und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
– Sitz Berlin –

andererseits, wird für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG
folgender Tarifvertrag geschlossen:

Tarifvertrag Technik (TV Technik) Tarifvertrag Nr. 191 vom 01.09.2017

Stand: 01.01.2021

Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutsche Post AG, die technische Tätigkeiten ausüben (TV Technik, Nr. 191)	172
§ 1 Geltungsbereich	174
§ 2 Verhältnis zum MTV-DP AG / ETV-DP AG	174
§ 3 Rufbereitschaft Betriebstechnik	174
§ 4 Monatsgrundentgelt	175
§ 5 Eingruppierung in die Technische Entgeltgruppe	175
§ 6 Einstufung innerhalb der Technischen Entgeltgruppe	175
§ 7 Funktionszulage	176
§ 8 Leistungsbezogenes variables Entgelt	176

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Deutsche Post AG innerhalb der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, die technische Tätigkeiten ausüben, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - sind. Technische Tätigkeiten im Sinne dieses Tarifvertrages sind Instandhaltung (Inspektion, Wartung, Instandsetzung und Optimierung), Störungsdienst, Softwarepflege, technische Projektierung (Planung und Steuerung) sowie (sicherheits-) technische Prüfung, Beratung und Schulung / Unterweisung. Diese Tätigkeiten beinhalten die erforderliche Dokumentation, Nachweisführung und Materialbewirtschaftung.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Praktikanten, Volontäre und Studierende an Berufsakademien.

§ 2

Verhältnis zum MTV-DP AG / ETV-DP AG

Für Arbeitnehmer, die mit den in der Anlage 1 aufgeführten Tätigkeiten beschäftigt sind, finden der MTV-DP AG und der ETV-DP AG in der jeweiligen Fassung Anwendung. Abweichungen zum MTV-DP AG sind im § 3 dieses Tarifvertrages aufgeführt. Abweichungen zum ETV-DP AG sind in § 4 bis § 8 aufgeführt.

§ 3

Rufbereitschaft Betriebstechnik

- (1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um zur Beseitigung von Störungen sofort zum Arbeitseinsatz herangezogen werden zu können. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Zeit der Rufbereitschaft arbeitsfähig und verfügbar zu sein. Sofern sich der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung aufhält, hat er Sorge zu tragen, dass er zweckentsprechend schnell seine Tätigkeit aufnehmen kann.
- (2) Zeiten der Rufbereitschaft gelten nicht als Arbeitszeit.
- (3) Wird der Arbeitnehmer im Rahmen der Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz herangezogen, ist die Zeit des Arbeitseinsatzes als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Wird das Aufsuchen eines betrieblichen Arbeitsplatzes erforderlich, gelten die Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz ebenfalls als Arbeitszeit. Zeiten der Heranziehung zum Arbeitseinsatz zählen nicht zur Rufbereitschaft.
- (4) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit kann durch Heranziehung zum Arbeitseinsatz in Rufbereitschaft die vorgesehene gesetzliche Ruhezeit unterbrochen werden. Hat die Ruhezeit vor ihrer Unterbrechung durch einen Arbeitseinsatz im Rahmen der Rufbereitschaft nicht mindestens zusammenhängend sieben Stunden betragen, wird nach dem Arbeitseinsatz eine ununterbrochene zusammenhängende Ruhezeit von mindestens sieben Stunden gewährt. Wenn erforderlich, wird der Beginn der folgenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit entsprechend nach hinten verlegt. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als erbracht.
- (5) Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde der Rufbereitschaft eine Entschädigung in Höhe von 12,5 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts. Nach erfolgter Heranziehung zum Arbeitseinsatz wird die sich aus Absatz 3 ergebende Arbeitszeit als Mehrleistung auf das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gebucht.
- (6) Näheres wird durch die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 4**Monatsgrundentgelt**

- (1) Für die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer ergibt sich das Monatsgrundentgelt gemäß § 2 Absatz 1 UAbs. 2 je Technischer Entgeltgruppe und Gruppenstufe eines Vollzeit-Arbeitnehmers aus den Anlagen 2c und 2d des ETV-DP AG.
- (2) Arbeitnehmer, die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallen und deren jeweilige Beschäftigung für voraussichtlich nicht länger als drei Monate vorgesehen ist, erhalten abweichend von Absatz 1 für jede geleistete Arbeitsstunde ein Stundenentgelt gemäß Anlage 3b des ETV-DP AG.

§ 5**Eingruppierung in die Technische Entgeltgruppe**

Für die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer erfolgt die Eingruppierung gemäß § 3 ETV-DP AG nach den Tätigkeitsmerkmalen der Obersätze in Verbindung mit den jeweils in der Techniker-entgeltgruppe aufgeführten Richtbeispielen gemäß Anlage 1 Teil 2 des ETV-DP AG.

§ 6**Einstufung innerhalb der Technischen Entgeltgruppe**

- (1) Abweichend von § 4 ETV-DP AG gelten für die unter § 1 dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer folgende Regelungen zur Einstufung innerhalb der Technischen Entgeltgruppe.
- (2) Der Arbeitnehmer wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Technischen Entgeltgruppe zugeordnet:

im	1. und 2. Jahr	Gruppenstufe 1
ab	dem 3. Jahr	Gruppenstufe 2
ab	dem 5. Jahr	Gruppenstufe 3
ab	dem 7. Jahr	Gruppenstufe 4
ab	dem 9. Jahr	Gruppenstufe 5
ab	dem 11. Jahr	Gruppenstufe 6
ab	dem 13. Jahr	Gruppenstufe 7
ab	dem 15. Jahr	Gruppenstufe 8
- (3) Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs von qualifizierten Fachkräften im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erforderlich ist, können Arbeitnehmer abweichend von der sich aus Absatz 2 ergebenden Gruppenstufe der jeweiligen Technischen Entgeltgruppe mit Einstellung in eine höhere Gruppenstufe eingestuft werden. Bei Einstufung in eine abweichende Gruppenstufe gelten die für die Einstufung erforderlichen Tätigkeitsjahre als erbracht.

§ 7**Funktionszulage**

- (1) Für die nicht nur vorübergehende Übertragung der Aufgabe eines Leiters Technik in Briefzentren der Größe XL und größer oder Paketzentren der Größe 40K und größer wird eine Zulage in Höhe von 3,0 Prozent des jeweiligen Monatsgrundentgelts der Technischen Entgeltgruppe 4 gezahlt.
- (2) Für die nicht nur vorübergehende Übertragung der Aufgabe eines Sicherheitsingenieurs als Regionalleitender Sicherheitsingenieur wird eine Zulage in Höhe von 3,0 Prozent des jeweiligen Monatsgrundentgelts der Technischen Entgeltgruppe 4 gezahlt.

§ 8**Leistungsbezogenes variables Entgelt**

- (1) Arbeitnehmer der TEGr 2 bis 4 erhalten ein jährliches leistungsbezogenes variables Entgelt (im Folgenden: variables Entgelt) gemäß ETV-DP AG Dritter Teil. Die Ermittlung des variablen Entgelts erfolgt aufgrund einer Gesamtbeurteilung (Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung (§§ 23 bis 28)). Das variable Entgelt wird für die zurückliegende Beurteilungs- bzw. Zielvereinbarungsperiode (im Weiteren: Beurteilungsjahr) in einer Summe gezahlt.
- (2) Zur Ermittlung des variablen Entgelts werden die Technischen Entgeltgruppen folgendem Basisbetrag/folgenden Richtgrößen zugeordnet:
 - Technische Entgeltgruppe 2 = Richtgröße Entgeltgruppe 5 Anlage 4b ETV-DP AG
 - Technische Entgeltgruppe 3 = Richtgröße Entgeltgruppe 6 Anlage 4b ETV-DP AG
 - Technische Entgeltgruppe 4 = Richtgröße Entgeltgruppe 8 Anlage 4b ETV-DP AG
- (3) Für Arbeitnehmer der Technischen Entgeltgruppen 2, 3 und 4 erfolgt die Leistungsbeurteilung nach Anlage 5b, Teil A ETV-DP AG.

Tarifvertrag Nr. 64 –TV Vertrieb

vom 11. Juni 1999

gültig ab 1. Juli 1999

in der Fassung des TV Nr. 215

Zwischen der

Deutschen Post AG

Vorstand

– Sitz Bonn –

einerseits und der

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand

– Sitz Berlin –

andererseits wird für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG folgender Tarifvertrag geschlossen:

Teil I Geltungsbereich	184
§ 1 Geltungsbereich	184
§ 2 Verhältnis zum MTV DP AG/ETV DP AG sowie anderen Tarifverträgen	184
Teil II Grundentgelt	184
§ 3 Monatliches Grundentgelt	184
§ 4 Eingruppierung	184
§ 5 Gruppenstufe	185
Teil III Variables Entgelt	186
§ 6 Leistungsbedingungen	186
§ 7 Zielvereinbarung	186
§ 8 Laufzeit der Zielvereinbarung	187
§ 9 Arten und Gewichtung von Zielen	187
§ 10 Konfliktregelung für die Zielvereinbarung	188
§ 11 Monitoringverfahren	188
§ 12 Konfliktregelung für die Feststellung der Zielerreichungsgrade	188
§ 13 Höhe des variablen Entgelts	189
§ 14 Auszahlung des variablen Entgeltes	190
§ 15 Datenverarbeitung	190
Teil IV Verhältnis zu anderen tarifvertraglichen Regelungen	190
§ 16 Anwendung von Regelungen aus dem ETV-DP AG	190
§ 17 Modifizierte Anwendung von Regelungen des MTV DP AG	191
§ 18 Modifizierte Anwendung von Regelungen anderer Tarifverträge	192
Teil V Inkrafttreten und Laufzeit	193
§ 19 Inkrafttreten und Laufzeit	19
Anlage 1a	194
Verzeichnis der Vertriebstätigkeiten und Zuordnung zu Entgeltgruppen	194
Anlage 1b	194
Verzeichnis der Tätigkeiten im Bereich Telesales und Zuordnung zu Entgeltgruppen	194
Anlage 2	195
Verzeichnis der Vertriebstätigkeiten, die unter den Geltungsbereich des ETV DP AG fallen und für die Teil III „Variables Entgelt“ Anwendung findet	195
Anlage 3a	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt)	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt) Entlastungszeit-60	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt) Entlastungszeit-42	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt) Entlastungszeit-102	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt) Entlastungszeit-162	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt) Entlastungszeit-202	195
Anlage 3b	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind	195
Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-60	195

Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-42	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-102	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-162	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-202	196

Anlage 3c **196**

Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-60	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-42	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-102	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-162	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-202	196

Anlage 3d **196**

Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben	196
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-60	197
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-42	197
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-102	197
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-162	197
Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der Deutschen Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben – Entlastungszeit-202	197

Anlage 4a **197**

Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1	
– 100 % des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind – 100 % des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1 Entlastungszeit-60	
– 100% des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-60	
– 100% des variablen Entgelts –	197

Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1 Entlastungszeit-42	
– 100% des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-42	
– 100% des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1 Entlastungszeit-102	
– 100% des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-102	
– 100% des variablen Entgelts –	197
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1 Entlastungszeit-162	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-162	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 1 Entlastungszeit-202	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 1, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-202	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Anlage 4b	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 – 100 % des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind – 100 % des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 Entlastungszeit-60	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-60	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 Entlastungszeit-42	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-42	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 Entlastungszeit-102	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-102	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 Entlastungszeit-162	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-162	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer gem. Anlage 2 Entlastungszeit-202	
– 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte gem. Anlage 2, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind Entlastungszeit-202	
– 100% des variablen Entgelts –	198

Anlage 4c	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts –	198
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-60	199
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-60	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-42	199
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-42	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-102	199
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-102	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-162	199
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-162	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-202	199
Richtbeträge für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und Tätigkeiten im Bereich Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-202	199
Anlage 4d	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts –	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts –	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-60	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-60	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-42	199
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-42	199

Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-102	200
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Inanspruchnahme beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-102	200
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-162	200
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Inanspruchnahme beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-162	200
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Telesales Tätigkeiten gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-202	200
Richtbeträge für Arbeitnehmer, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Inanspruchnahme beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und im Bereich Tätigkeiten Telesales gem. Anlage 1b ausüben – 100% des variablen Entgelts – Entlastungszeit-202	200
Anhang: Überleitung in das neue Grundentgelt	201

Teil I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Deutschen Post AG innerhalb der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, die die in den Anlagen 1a, 1b oder 2 aufgeführten Tätigkeiten des Vertriebs Post & Paket Deutschland ausüben, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – sind. Für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten der in der Anlage 2 aufgeführten Stellen ausüben, gilt Teil II und Teil IV dieses Tarifvertrages nicht.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Praktikanten, Volontäre und Studierende an Berufsakademien.

§ 2 Verhältnis zum MTV DP AG / ETV DP AG sowie anderen Tarifverträgen

- (1) Für Arbeitnehmer, die mit den in der Anlage 1a und Anlage 1b aufgeführten Tätigkeiten beschäftigt sind, findet der MTV DP AG in der jeweiligen Fassung Anwendung. Abweichungen hiervon sind in diesem Tarifvertrag (§ 17) aufgeführt. Soweit Regelungen aus dem ETV DP AG oder anderen Tarifverträgen – ggf. in modifizierter Form – zur Anwendung kommen, sind diese in § 16 bzw. in § 18 aufgeführt.
- (2) Für Arbeitnehmer, die mit den in der Anlage 2 aufgeführten Tätigkeiten beschäftigt sind, finden die Regelungen des ETV DP AG, Dritter Teil „Leistungsbezogenes variables Entgelt“ (§§ 17 bis 28) sowie der Anhang 2, Teil A, Abs. 11 keine Anwendung. Arbeitnehmer, die mit den in der Anlage 2 aufgeführten Tätigkeiten beschäftigt sind, erhalten ein variables Entgelt nach Maßgabe der Regelungen des Teils III dieses Tarifvertrages. Ergibt sich für den Arbeitnehmer ein Zahlbetrag eines variablen Entgelts gemäß § 13 und erhält der Arbeitnehmer eine Besitzstandszulage nach Anhang 2, Teil A, Abs. 1 ETV DP AG, wird der Zahlungsanspruch um den Jahresbetrag der gezahlten Besitzstandszulagen, höchstens jedoch um 50 v.H. des Jahresbetrages der Richtgröße gemindert.

Teil II: Grundentgelt

§ 3 Monatliches Grundentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Grundentgelt. Dieses Grundentgelt wird nach der Entgeltgruppe gemäß Anlage 1a (VEGr) bzw. 1b (TS), in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, sowie die Gruppenstufe, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist, bemessen.
- (2) Das monatliche Grundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe ergibt sich aus den Entgelttabellen, die in den Anlagen 3a bis 3d festgelegt sind.
Beansprucht der Arbeitnehmer ein Modell Entlastungszeit nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergibt sich das monatliche Grundentgelt je Entgeltgruppe und Gruppenstufe aus jeweiligen Entlastungszeittabelle der Anlagen 3a bis 3d.

§ 4 Eingruppierung

Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe ist die Tätigkeit maßgebend, die der Arbeitnehmer ausübt. Die Eingruppierung richtet sich nach der Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen gemäß Anlage 1a, Anlage 1b oder Anlage 2.

- (1) Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu Gruppenstufen innerhalb der Entgeltgruppe erfolgt nach den in dieser Entgeltgruppe seit dem Eingruppierungsanspruch erbrachten Tätigkeitsjahren.
- a) Der Arbeitnehmer, der am 31. Oktober 2020 bereits und am 1. November 2020 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutsche Post AG stand und eine Tätigkeit nach Anlage 1a ausübt, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:
- | | |
|--------------------|-----------------|
| im 01. und 2. Jahr | Gruppenstufe 1 |
| ab dem 03. Jahr | Gruppenstufe 2 |
| ab dem 05. Jahr | Gruppenstufe 3 |
| ab dem 07. Jahr | Gruppenstufe 4 |
| ab dem 09. Jahr | Gruppenstufe 5 |
| ab dem 11. Jahr | Gruppenstufe 6 |
| ab dem 13. Jahr | Gruppenstufe 7. |
- b) Der Arbeitnehmer, der nach dem 1. November 2020 erstmals unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags und Tätigkeiten nach Anlage 1a ausübt, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:
- | | |
|--------------------|-----------------|
| im 01. bis 3. Jahr | Gruppenstufe 1 |
| ab dem 04. Jahr | Gruppenstufe 2 |
| ab dem 07. Jahr | Gruppenstufe 3 |
| ab dem 10. Jahr | Gruppenstufe 4 |
| ab dem 13. Jahr | Gruppenstufe 5 |
| ab dem 15. Jahr | Gruppenstufe 6 |
| ab dem 17. Jahr | Gruppenstufe 7. |
- c) Der Arbeitnehmer, der Tätigkeiten nach Anlage 1b ausübt, wird folgenden Gruppenstufen in der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet:
- | | |
|--------------------|-----------------|
| im 01. bis 3. Jahr | Gruppenstufe 1 |
| ab dem 04. Jahr | Gruppenstufe 2 |
| ab dem 07. Jahr | Gruppenstufe 3 |
| ab dem 10. Jahr | Gruppenstufe 4 |
| ab dem 13. Jahr | Gruppenstufe 5. |
- (2) Als Beschäftigung werden Zeiten gewertet, die seit der Eingruppierung des Arbeitnehmers in derselben Entgeltgruppe vergangen sind.
- (3) Als Beschäftigungsjahre, die für die Einstufung in eine Gruppenstufe erforderlich sind, gelten auch solche Beschäftigungsjahre, die in einer vergleichbaren Tätigkeit zugebracht worden sind. Die für diese Gruppenstufe geforderte zeitliche Mindestzugehörigkeit gilt als erfüllt.

-
- (4) Bei einer Höhergruppierung erhält der Arbeitnehmer das Grundentgelt nach der Gruppenstufe der höheren Entgeltgruppe, die am nächsten über seinem bisherigen Grundentgelt liegt, bis ihm aufgrund seiner Beschäftigungsjahre in der neuen Entgeltgruppe eine höhere Gruppenstufe zusteht. Die für die Gruppenstufe der höheren Entgeltgruppe geforderte zeitliche Mindestzugehörigkeit gilt als erfüllt.
 - (5) Bei einer Herabgruppierung erhält der herabgruppierte Arbeitnehmer das Grundentgelt nach der Gruppenstufe der niedrigeren Entgeltgruppe, die er in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht hat. Die für die Gruppenstufe der niedrigeren Entgeltgruppe geforderte zeitliche Mindestzugehörigkeit gilt als erfüllt.
 - (6) Das höhere Grundentgelt wird von Beginn des Kalendermonats gezahlt, in dem die höhere Gruppenstufe erreicht wird.

Teil III: Variables Entgelt

Die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Anlage 1a, Anlage 1b oder Anlage 2) erhalten ein variables Entgelt nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen

§ 6

Leistungsbedingungen

- (1) Jedem Arbeitnehmer ist ein Arbeitsbereich zuzuweisen.
- (2) Der Arbeitsbereich ist bestimmt durch ein geographisches Gebiet, einen oder eine Gruppe von Kunden, spezielle Branchen, bestimmte Produkte oder eine Kombination davon.
- (3) Die Zuweisung gilt für den Zeitraum der Laufzeit einer Zielvereinbarung. Ein Abweichen von der Laufzeit kann nur in beiderseitigem Einverständnis zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmer vereinbart werden.
- (4) Eine Veränderung des Arbeitsbereiches sollte im beiderseitigen Einvernehmen erfolgen. Ist eine einvernehmliche Änderung nicht möglich, kann eine Kündigung des Arbeitsbereiches mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats erfolgen. Die konkreten Veränderungen des Arbeitsbereiches sind dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

§ 7

Zielvereinbarung

- (1) Die Ziele sind in einem Zielvereinbarungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer kann für das Zielvereinbarungsgespräch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.
- (2) Zur Vorbereitung auf das Zielvereinbarungsgespräch erhält jeder Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher umfassende Informationen über die Ziele der Organisationseinheit.
- (3) Der jeweilige Vorgesetzte ist verpflichtet, gleichzeitig mitzuteilen, welche Ziele mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden sollen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, dem Vorgesetzten eigene Ziele vorzuschlagen.
- (4) Der für diese Organisationseinheit zuständige Betriebsrat erhält eine entsprechende Mitteilung über die Ziele dieser Organisationseinheit.

-
- (5) Als Ergebnis des Zielvereinbarungsprozesses werden Ziele vereinbart, die elektronisch, in Textform oder schriftlich zu dokumentieren sind (Zielvereinbarung). Die Zielvereinbarung wird durch Erklärung vom Arbeitnehmer angenommen.
 - (6) Tritt ein Ereignis ein, das Einfluss auf die Zielerreichung hat und vom Arbeitgeber (z.B. Änderung Arbeitsbereich) oder durch ordnungspolitische Entscheidungen veranlasst wurde, müssen das Ziel/die Ziele und deren Gewichtung entsprechend den Maßgaben dieses Tarifvertrages ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses neu vereinbart werden.
 - (7) Bei Arbeitsunfähigkeit (§§ 3,9 Entgeltfortzahlungsgesetz) von durchgehend mehr als 30 Kalendertagen in der Zielvereinbarungsperiode werden auf Verlangen des Arbeitnehmers quantitative Individualziele entsprechend den Maßgaben dieses Tarifvertrages neu vereinbart.
 - (8) Die Zielvereinbarung ergibt keine arbeitsrechtliche Verpflichtung und ist keine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

§ 8

Laufzeit der Zielvereinbarung

- (1) Die Zielvereinbarung wird für ein Geschäftsjahr (Zielvereinbarungsperiode) abgeschlossen. Bei einem unterjährigen Eintritt in den Geltungsbereich des Tarifvertrages ist spätestens sechs Wochen nach Arbeitsaufnahme für die Dauer der Zielvereinbarungsperiode die Zielvereinbarung abzuschließen; Absatz 3 findet hier Anwendung. Bei Einstellung und Versetzung in den letzten acht Wochen der Zielvereinbarungsperiode ist abweichend hiervon keine Zielvereinbarung abzuschließen. In diesem Fall wird für jeden Kalendermonat des Eintritts / Versetzung in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages bis zum Ende der Zielvereinbarungsperiode ein Zielerreichungsgrad von 100% für die Berechnung des variablen Entgelts unterstellt.
- (2) Ist der Abschluss einer Zielvereinbarung bis zum Ende des ersten Quartals der Zielvereinbarungsperiode nicht erfolgt, wird bis zum Abschluss einer Zielvereinbarung ein Zielerreichungsgrad für jeden angefangenen Kalendermonat von 100% für die Berechnung des variablen Entgelts unterstellt. Für die abzuschließende Zielvereinbarung sind in diesem Fall die Ziele entsprechend anteilig zu reduzieren.

Fälle der Konfliktregelung gem. § 10 sind hiervon nicht erfasst.

- (3) Bei Eintritt, Austritt und Versetzungen während einer Zielvereinbarungsperiode sind die Ziele und die Richtgröße jeweils entsprechend anteilig zu reduzieren.

§ 9

Arten und Gewichtung von Zielen

Mit dem Arbeitnehmer sind mindestens drei, höchstens fünf Ziele, individuell zu vereinbaren. Als Individualziele können quantitative oder qualitative Ziele vereinbart werden. Gruppenziele wie Team- oder Bereichsziele sind auf quantitative Ziele begrenzt. Ein Team ist ein Zusammenschluss einer Gruppe von Arbeitnehmern, die für eine gemeinsame Aufgabe tätig sind. Ein Bereich ist eine Gruppe von Arbeitnehmern, die in einem definierten geografischen Gebiet tätig sind.

Die Ziele müssen nachvollziehbar, klar zuzuordnen, unmittelbar auf die Tätigkeit bezogen und vom Arbeitnehmer bzw. vom Team oder Bereich direkt beeinflussbar sein. Quantitative Ziele müssen zusätzlich zähl- und messbar sein.

Jedes vereinbarte Ziel ist jeweils mindestens mit 10% und maximal mit 40% zu gewichten. Die Anzahl der individuell vereinbarten Gruppenziele ist auf drei begrenzt. Soweit mehr als ein Gruppenziel vereinbart wird, liegt die Summe der maximalen Gewichtung der Gruppenziele bei 50%.

§ 10

Konfliktregelung für die Zielvereinbarung

- (1) Wird in dem Zielvereinbarungsgespräch bzw. in einem Zeitraum von zwei Wochen nach dem Zielvereinbarungsgespräch keine Einigung erzielt, tritt eine Kommission auf örtlicher Ebene (GB Vertrieb) nach unverzüglicher Anrufung durch den Personalbereich zusammen. Die Kommission hat insbesondere die Aufgabe, zunächst vermittelnd auf den Vorgesetzten und den Arbeitnehmer einzuwirken. Erfolgt auch nach diesem Vermittlungsversuch keine Einigung, hat die Kommission spätestens vier Wochen nach ihrer Anrufung mit ihrer Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder über die Ziele des Arbeitnehmers zu entscheiden. Die Entscheidung der Kommission ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bindend. Während des Verfahrens bis zu einer Entscheidung über die Ziele bleibt das Direktionsrecht im Rahmen der bestehenden Regelungen unberührt.
- (2) Die Kommission ist mit zwei vom Arbeitgeber zu benennenden Mitgliedern und zwei vom Betriebsrat zu benennenden Mitgliedern zu besetzen. Mindestens eines der jeweils zu benennenden Mitglieder soll dem Betrieb angehören. Die Kommissionsmitglieder sind für die Teilnahme an den Sitzungen der Kommission einschließlich der erforderlichen Vorbereitungszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen. § 78 BetrVG findet entsprechende Anwendung. Die durch die Tätigkeit der Kommission entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Kommission ist das für ihre Tätigkeit aus diesem Tarifvertrag erforderliche Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 11

Monitoringverfahren

- (1) Während der Zielvereinbarungsperiode hat der Vorgesetzte den Arbeitnehmer im erforderlichen Umfang über den Grad der Erfüllung der Ziele im Gespräch zu informieren. Inhalt dieser Information sollen ggf. auch Maßnahmen sein, die zu einer Verbesserung der Zielerreichungsgrade führen können. Auf Wunsch des Arbeitnehmers werden im erforderlichen Umfang weitere Gespräche zum Grad der Erfüllung und / oder Maßnahmen zur Verbesserung des Zielerreichungsgrades geführt. Die Teilnahme an einem Gespräch gilt als Arbeitszeit.
- (2) Spätestens drei Monate nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode sind dem Arbeitnehmer die einzelnen Zielerreichungsgrade elektronisch, in Textform oder schriftlich mitzuteilen.

§ 12

Konfliktregelung für die Feststellung der Zielerreichungsgrade

- (1) Ist der Arbeitnehmer mit der Feststellung der Zielerreichung nicht einverstanden, kann er dies innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Gesamtzielerreichungsgrades beim Arbeitgeber beanstanden. Für die Regelung von Beanstandungen ist die gem. § 10 gebildete Kommission zuständig. Die Kommission hat innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung verbindlich über die Beanstandung zu entscheiden.
- (2) Während des Beanstandungsverfahrens bis zu einer endgültigen Entscheidung ist die beanstandete Feststellung der Zielerreichungsgrade für die Ermittlung der Höhe des variablen Entgeltes maßgebend.

Protokollnotiz zu § 12 Abs. 1:

Die Formulierung im Abs. 1, Satz 1 „nach Bekanntgabe des Gesamtzielerreichungsgrad....“ meint nicht, dass ein fiktiver Gesamterreichungsgrad errechnet wird. Gemeint ist die Bekanntgabe der Zielerreichungen zu allen vereinbarten Zielen. Die Frist nach § 11 Abs. 2 beginnt mit Bekanntgabe aller bzw. der letzten Zielerreichungsgrade zu laufen.

- (1) Die Höhe des variablen Entgelts ergibt sich aus einer Richtgröße (100% des variablen Entgelts). Die jeweiligen Richtbeträge ergeben sich aus Anlage 4a (Anlage 1a-Funktionen), aus Anlage 4b (Anlage 2-Funktionen) und Anlage 4c (Anlage 1b-Funktionen).

Für Arbeitnehmer, die zum 1. November 2020 gemäß TV Nr. 212 von der DHL Paket GmbH zur Deutsche Post AG übergeleitet wurden und die die Tätigkeiten im Bereich Telesales (Anlage 1b-Funktionen) ausüben, ergeben sich die jeweiligen Richtbeträge aus Anlage 4d.

Beansprucht der Arbeitnehmer ein Modell Entlastungszeit nach § 24 a Absatz 1 MTV-DP AG ergeben sich die jeweilige Richtbeträge aus jeweiligen Entlastungszeittabelle der Anlagen 4a bis 4d.

Für Teilzeit-Arbeitnehmer bemisst sich das variable Entgelt anteilig entsprechend der durchschnittlich im Kalenderjahr arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Jahresdurchschnittswochenarbeitszeit) nach der sich unter sinngemäßer Anwendung der Formel in § 2 Abs. 2 ETV DP AG ergebenden Richtgröße.

Der Anspruch auf das variable Entgelt mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer kein monatliches Grundentgelt gem. § 3 TV Vertrieb, Krankengeld gem. § 28 Abschnitt II MTV DP AG, Urlaubsentgelt gem. § 25 Abs. 20 MTV DP AG oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 Mutterschutzgesetz erhalten hat.

- (2) Die Höhe des an den Arbeitnehmer auszuzahlenden variablen Entgelts ist abhängig von dem jeweils vom Arbeitnehmer/Team erreichten Zielerreichungsgrad (ZEG) und dem Anteil der Richtgröße, der sich aus der jeweiligen Zielgewichtung ergibt. Voraussetzung für die Entstehung des Anspruches auf variables Entgelt ist ein Zielerreichungsgrad von mindestens 80%.

a) Bei quantitativen Zielen gilt Folgendes:

Einem ZEG von 80% entsprechen 20% der anteiligen Richtgröße. Bei einem ZEG größer 80% bis 99% entspricht ein Prozentpunkt Steigerung des ZEG 4,0% der anteiligen Richtgröße. Einem ZEG von 100% entspricht 100% der anteiligen Richtgröße. Ab einem ZEG größer 100% entspricht ein Prozentpunkt Steigerung des ZEG 2,5% der anteiligen Richtgröße bis zum Maximalbetrag des Zweifachen der anteiligen Richtgröße.

b) Bei qualitativen Zielen wird die Zielerreichung durch fünf Zielerreichungsstufen (ZES) bewertet. Es wird unterschieden zwischen:

- | | | | |
|-----------|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| • ZES 1 = | entspricht nicht annähernd dem Ziel | = | 0% der anteiligen Richtgröße |
| • ZES 2 = | entspricht annähernd dem Ziel | = | 60% der anteiligen Richtgröße |
| • ZES 3 = | entspricht dem Ziel | = | 100% der anteiligen Richtgröße |
| • ZES 4 = | übertrifft das Ziel | = | 140% der anteiligen Richtgröße |
| • ZES 5 = | übertrifft deutlich das Ziel | = | 200% der anteiligen Richtgröße |

- (3) Der ZEG wird bezogen je Einzelziel festgestellt.

Protokollnotiz zu § 13:

Im Falle des Außerkrafttretens des Teils III, § 10, wird für den Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages bei der Feststellung der Zielerreichungsgrade am Ende der Zielvereinbarungsperiode ein Zielerreichungsgrad von jeweils 100% für die Berechnung des variablen Entgelts unterstellt.

§ 14

Auszahlung des variablen Entgeltes

Das variable Entgelt wird für die zurückliegende Zielvereinbarungsperiode in einer Summe zusammen mit dem Grundentgelt für den Monat April des Folgejahres ausbezahlt.

§ 15

Datenverarbeitung

- (1) Die Verarbeitung von unmittelbaren Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers im IT-System ist ausschließlich für die Berechnung der Höhe des in diesem Tarifvertrag geregelten variablen Entgelt zulässig.
- (2) Auf die Daten haben nur der für die Zielvereinbarung zuständige Vorgesetzte, der Leiter der regionalen Vertriebssteuerung oder ein von ihm Beauftragter der regionalen Vertriebssteuerung, der im Personalbereich für die Entgeltabrechnung Zuständige, der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat Zugang.

Teil IV: Verhältnis zu anderen tarifvertraglichen Regelungen

Die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Anlage 1a, Anlage 1b oder Anlage 2) erhalten ein variables Entgelt nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen

§ 16

Anwendung von Regelungen aus dem ETV-DP AG

- (1) Nachstehende Regelungen des ETV DP AG finden für Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Tätigkeiten gemäß Anlage 1a oder Anlage 1b ausüben, Anwendung:
§§ 9 bis 15, § 16 Abschnitt A, § 29 Abs. 6 bis 8.
- (2) Abweichend von Abs. 1 finden § 14 ETV DP AG sowie TV Nr. 37b für Arbeitnehmer, die gemäß den Regelungen dieses Tarifvertrages in die Entgeltgruppe VEGr 3 eingruppiert sind, keine Anwendung. Eine über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 22 Abs. 1 UAbs. 1 MTV DP AG) hinausgehende zeitliche Inanspruchnahme dieser Arbeitnehmer ist durch das Entgelt abgegolten.
- (3) Nachstehende Regelungen aus dem ETV DP AG finden für Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Tätigkeiten gemäß Anlage 1a oder Anlage 1b ausüben, mit folgenden Maßgaben Anwendung:
 - § 2 Abs. 2 ETV DP AG
Für Teilzeit-Arbeitnehmer ist § 2 Abs. 2 sinngemäß unter Berücksichtigung des Grundentgeltes gem. Teil II, ggf. einer Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket) anzuwenden.
 - § 2 Abs. 3 und 4 ETV DP AG
Unter Monatsgrundentgelt ist das Grundentgelt gem. Teil II, ggf. einer Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages, zu verstehen sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket).
 - § 29 Abs. 1 ETV DP AG
Die Auszahlung des Grundentgeltes gem. Teil II, ggf. einer Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages, sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket) erfolgt in sinngemäßer Anwendung des § 29 Abs. 1 ETV DP AG.

- (4) Durch das variable Entgelt wird der Anspruch auf das monatliche Grundentgelt nicht berührt. Das variable Entgelt gem. Teil III dieses Tarifvertrages ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage und wird bei der Bemessung sonstiger tarifvertraglicher Leistungen nicht berücksichtigt. Das variable Entgelt ist nicht versorgungsfähig.

§ 17 Modifizierte Anwendung von Regelungen des MTV DP AG

Nachstehende Regelungen aus dem MTV DP AG finden für Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Tätigkeiten gemäß Anlage 1a oder Anlage 1b ausüben, mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- § 14 MTV DP AG
§ 14 Abs. 2a) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass das Monatsgrundentgelt dem Grundentgelt gem. Teil II dieses Tarifvertrages entspricht.
- § 25 MTV DP AG
Das Entgelt nach Abs. 20, Buchstabe a) umfasst das monatliche Grundentgelt gem. Teil II sowie ggf. eine Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket).
- § 26 MTV DP AG
Die Fortzahlung des Entgelts umfasst das monatliche Grundentgelt gem. Teil II, ggf. eine Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages, sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket).
- § 28 Abschn. I. Abs. 3 und 4 MTV DP AG
§ 28 Abschn. I. Abs. 3 und 4 gelten mit der Maßgabe der modifizierten Anwendung der Abschn. II., III. und V. des § 28.
- § 28 Abschn. II. Abs. 1 und Übergangsvorschrift zu Abschn. II., III., und IV. MTV DP AG
Entgelt i.S. des § 28 Abschn. II. Abs. 1a) und der Übergangsvorschrift zu Abschn. II., III. und V. (Abschn. I, Abs. 5a)) ist das Grundentgelt gem. Teil II, ggf. eine Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket).
- § 28 Abschn. III. Abs. 3 und Übergangsvorschrift zu Abschn. II., III., und IV. MTV-DP AG (Abschn. II., Abs. 3)
Das bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses zu Grunde zu legende monatliche Entgelt entspricht dem Grundentgelt gem. Teil II, ggf. eine Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages sowie ggf. eine monatliche persönliche Ausgleichszulage gemäß Tarifvertrag Nr. 212 (TV Wechsler DHL Paket).
- § 28 Abschn. V. MTV-DP AG
§ 28 Abschn. V. gilt mit der Maßgabe der modifizierten Anwendung des § 28 Abschn. III.
- § 29 MTV-DP AG
§ 29 ist sinngemäß anzuwenden.

- (1) Nachstehende Tarifverträge finden für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten gemäß Anlage 1a, Anlage 1b oder Anlage 2 dieses Tarifvertrages ausüben, mit folgenden Maßgaben Anwendung:

– **Tarifvertrag Betriebsrente Post**

Für Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und Anspruch auf Leistungen gemäß des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung bei der Deutschen Post AG geltend machen können, ist bei der Berechnung der Betriebsrente Post die jeweilige Versorgungsgruppe, die sich aus nachstehender Übersicht ergibt, zugrunde zu legen:

Entgeltgruppe 1 (VEGr)	=>	Versorgungsgruppe G
Entgeltgruppe 1A (VEGr)	=>	Versorgungsgruppe H
Entgeltgruppe 2 (VEGr)	=>	Versorgungsgruppe I
Entgeltgruppe 3 (VEGr)	=>	Versorgungsgruppe K
Entgeltgruppe TS 1	=>	Versorgungsgruppe C
Entgeltgruppe TS 2	=>	Versorgungsgruppe E
Entgeltgruppe TS 3	=>	Versorgungsgruppe H.

– **Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus bisheriger VAP-Zusatzversorgung**

Für Arbeitnehmer, die in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen und Anspruch auf Leistungen gemäß des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung geltend machen können, ist das variable Entgelt bei der Berechnung der Bezugsgröße nicht versorgungsfähig.

– **TV Nr. 444**

§ 11 Abs. 2 TV Nr. 444 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Monatsgrundentgelt aus dem monatlichen Grundentgelt gemäß Teil II dieses Tarifvertrages zusammensetzt.

§ 24 Abs. 2 TV Nr. 444 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Monatsgrundentgelt aus dem monatlichen Grundentgelt gemäß Teil II dieses Tarifvertrages zusammensetzt.

§ 15 Abs. 1 Satz 2 TV Nr. 444 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Monatsentgelt aus dem monatlichen Grundentgelt gem. Teil II sowie ggf. einer Besitzstandzulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages zusammensetzt.

– **TV Nr. 159**

Anstelle des § 5a Abs. 3 gelten folgende Einkommensbestandteile als Bemessungsgrundlage:

a) für das Teilzeitentgelt

- das monatliche Grundentgelt gemäß Teil II § 3 TV Nr. 64 aus der Vertriebsentgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist,
- die vermögenswirksamen Leistungen,
- für Arbeitnehmer mit Besitzstand, die Besitzstandszulage gem. Anhang § 2 TV Nr. 64,
- die Zuschläge gem. § 15 ETV DPAG, der Urlaubsentgeltzuschlag gem. § 25 MTV-DP AG und der Krankenentgeltzuschlag gem. § 28 MTV DP AG.

b) für das Bezugs-Nettoentgelt

- das monatliche Grundentgelt gemäß Teil II § 3 TV Nr. 64 aus der Vertriebsentgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist,
- die vermögenswirksamen Leistungen,
- für Arbeitnehmer mit Besitzstand, die Besitzstandszulage gem. Anhang § 2 TV Nr. 64,
- die Zuschläge gem. § 15 ETV DP AG, der Urlaubsentgeltzuschlag gem. § 25 MTV DP AG und der Krankenentgeltzuschlag gem. § 28 MTV DP AG aus dem Teilzeitentgelt gemäß Abs. 3 Buchstabe a) multipliziert mit dem Faktor 2.

Anstelle der in § 5a Abs. 2 UAbs. 4 genannten Besitzstandszulage Lohn bzw. Besitzstandszulage Vergütung tritt die Besitzstandszulage gemäß Anhang § 2 dieses Tarifvertrages.

– TV Nr. 160 (TV ZWK)

Anstelle der in § 4 Abs. 3 aufgeführten jährlichen Sonderzahlungen kann der Arbeitnehmer folgende jährliche Sonderzahlung mindestens zu 50% in das Zeitwertkonto einbringen:

- Das variable Entgelt gem. § 13 TV Nr. 64 i.V. mit Anhang § 2 Abs. 4.

- (2) Durch das variable Entgelt wird der Anspruch auf das monatliche Grundentgelt nicht berührt. Das variable Entgelt gem. Teil III dieses Tarifvertrages ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage und wird bei der Bemessung sonstiger tarifvertraglicher Leistungen nicht berücksichtigt. Das variable Entgelt ist nicht versorgungsfähig.

Teil V: Inkrafttreten und Laufzeit

Die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Anlage 1a, Anlage 1b oder Anlage 2) erhalten ein variables Entgelt nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen

§ 19**Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Juli 1999 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres frühestens zum 31. Dezember 2008 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 tritt die Regelung des Teil III § 10 für die Zeitdauer des jeweiligen Geschäftsjahres außer Kraft, wenn dies bis zum 30. Juni dieses Geschäftsjahres von einer Tarifvertragspartei schriftlich erklärt wird.
- (4) Abweichend von Absatz 1 können je für sich, frühestens zum 31.12.2022, die Anlagen 3a, 3b, 3c, 3d, 4a, 4b, 4c und 4d mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1a

Verzeichnis der Vertriebstätigkeiten und Zuordnung zu Entgeltgruppen*)

Vertriebsentgeltgruppe 1

Account Manager (ID)

Vertriebsentgeltgruppe 2

Account Manager (AD) 1**)

Consultant

Vertriebsentgeltgruppe 3

Account Manager (AD) 2

Key Account Manager 1

**) Bei der Bezeichnung der Stellen wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel nur die männliche Begriffsform gewählt. Die verwendeten Bezeichnungen gelten selbstverständlich sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte.*

****) Protokollnotiz zu Account Manager (AD)**

Berufseinsteiger ohne Berufserfahrung (DH-Studierende) erhalten abweichend von § 3 Absätze 1 und 2 in den beiden ersten Tätigkeitsjahren ein monatliches Grundentgelt in Höhe des Monatsgrundentgelts der VEGr 1, GrSt 1 in der jeweils gültigen Fassung. Abweichend von § 13 Absatz 1 wird als Richtbetrag der Richtbetrag der VEGr 1 in der jeweils gültigen Fassung zugrunde gelegt.

Anlage 1b

Verzeichnis der Tätigkeiten im Bereich Telesales und Zuordnung zu Entgeltgruppen*)

Entgeltgruppe TS 1

Telesales Agent Farmer/Hunter

Entgeltgruppe TS 2

Telesales Teamspezialist

Entgeltgruppe TS 3

Telesales Supervisor

**) Bei der Bezeichnung der Stellen wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel nur die männliche Begriffsform gewählt. Die verwendeten Bezeichnungen gelten selbstverständlich sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte.*

Anlage 2

Verzeichnis der Vertriebstätigkeiten, die unter den Geltungsbereich des ETV DP AG fallen und für die Teil III „Variables Entgelt“ Anwendung findet *)

3151 Servicemanager

**) Bei der Bezeichnung der Stellen wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel nur die männliche Begriffsform gewählt. Die verwendeten Bezeichnungen gelten selbstverständlich sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte.*

Anlage 3a – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3a – Entlastungszeit 42 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3a – Entlastungszeit 60 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3a – Entlastungszeit 102 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3a – Entlastungszeit 162 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3a – Entlastungszeit 202 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entlastungszeit 42 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entlastungszeit 60 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entlastungszeit 102 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entlastungszeit 162 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3b – Entlastungszeit 202 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entlastungszeit 42 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entlastungszeit 60 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entlastungszeit 102 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entlastungszeit 162 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3c – Entlastungszeit 202 – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entgeltabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entlastungszeit 42 – Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entlastungszeit 60 – Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entlastungszeit 102 – Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entlastungszeit 162 – Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 3d – Entlastungszeit 202 – Entgelttabelle für Arbeitnehmer (monatliches Grundentgelt), die als Beamte bei der DP AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind und die Tätigkeiten gemäß Anlage 1b im Bereich Telesales ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Entlastungszeit 42 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Entlastungszeit 60 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Entlastungszeit 102 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Entlastungszeit 162 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4a – Entlastungszeit 202 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 1a ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Entlastungszeit 42 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Entlastungszeit 60 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Entlastungszeit 102 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Entlastungszeit 162 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4b – Entlastungszeit 202 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die Vertriebstätigkeiten gemäß Anlage 2 ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insiehbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Entlastungszeit 42 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Entlastungszeit 60 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Entlastungszeit 102 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Entlastungszeit 162 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4c – Entlastungszeit 202 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4d – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV. 212 fallen und die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4d – Entlastungszeit 42 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4d – Entlastungszeit 60 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

Anlage 4d – Entlastungszeit 162 – Richtbeträge für Arbeitnehmer und für Beschäftigte, die als Beamte bei der Deutsche Post AG im Wege der Insichbeurlaubung beschäftigt sind, unter den Geltungsbereich des TV Nr. 212 fallen und die im Bereich Telesales Tätigkeiten gemäß Anlage 1b ausüben: siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV – DP AG

200

Anhang: Überleitung in das neue Grundentgelt

Die nachstehenden Regelungen finden für die Arbeitnehmer Anwendung, die am 31. Dezember 2006 bereits unter den Geltungsbereich § 3 des TV Nr. 64 fielen und zum 1. Januar 2007 noch vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst sind und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in die neue Grundentgeltsystematik übergeleitet werden. Die bisherige Eingruppierung bleibt unberührt.

§ 1

Zuordnung zu Gruppenstufen

Der Arbeitnehmer wird unabhängig von Tätigkeitsjahren in die Gruppenstufe eingestuft, dessen monatliches Grundentgelt am nächsten unter dem bisherigen monatlichen Grundentgelt liegt.

§ 2

Entgeltssicherung

- (1) Ein Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, dessen bisheriges monatliches Grundentgelt im Monat vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages höher war, als das neue monatliche Grundentgelt, erhält für Zeiten mit Anspruch auf monatliches Grundentgelt gemäß § 3 das bisherige Monatsgrundentgelt gesichert. Die Sicherung erfolgt im Wege der Zahlung einer monatlichen statischen Besitzstandszulage in Höhe der Differenz bis zur Aufzehrung nach Absatz 2.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Für befristete Arbeitnehmer findet die Entgeltssicherung für die Laufzeit des zum 31. Dezember 2006 bestehenden befristeten Arbeitsvertrages Anwendung.

Protokollnotiz zu Abs. 1, Satz 2:

Nach Aufzehrung des Besitzstandes ist ein erneuter Anspruch ausgeschlossen. Entsprechendes gilt, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages kein Anspruch auf eine Besitzstandszulage bestand, weil das neue monatliche Grundentgelt bereits höher ist, als das bisherige monatliche Grundentgelt.

- (2) Die Besitzstandszulage gemäß Abs. 1 wird einmalig festgesetzt und unterliegt in vollem Umfang der Aufzehrung, soweit sich das monatliche Grundentgelt gemäß § 3 durch Aufstieg in den Gruppenstufen einer Entgeltgruppe oder durch Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe erhöht. Die Besitzstandszulage wird nicht im Rahmen allgemeiner Entgelterhöhungen dynamisiert.
- (3) Bei späteren Änderungen in der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit wird die Besitzstandszulage entsprechend der Wochenarbeitszeitänderung angepasst.
- (4) Ergibt sich für den Arbeitnehmer ein Zahlbetrag eines variablen Entgelts gemäß Teil III, § 13, wird der Zahlungsanspruch um den Jahresbetrag der gezahlten Besitzstandszulagen gem. Absatz 1, höchstens jedoch

– in der VEGr 1 und VEGr 1A um 50 v.H.

– in den VEGr 2 und 3 um 35 v.H.

des Jahresbetrages der Richtgröße, gemindert.

Tarifvertrag für die Auszubildenden der Deutschen Post AG

vom 12. Januar 1976

in der Fassung des TV Nr. 196

Zwischen der

Deutschen Post AG
Vorstand
– Sitz Bonn –

einerseits und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
– Sitz Berlin –

andererseits, wird für die Auszubildenden der Deutschen Post AG, die eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz absolvieren, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind, folgender Tarifvertrag geschlossen:

Tarifvertrag

für die

Auszubildenden der Deutschen Post AG (TV Azb)

vom 12. Januar 1976

zuletzt geändert durch TV Nr. 196

Stand: Januar 2019

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Ausbildungsverhältnis	204
§ 1 Geltungsbereich	204
§ 2 Inhalt der Ausbildung	204
§ 3 Allgemeine Pflichten	204
§ 4 Schweigepflicht	204
§ 5 Personalakten	204
§ 6 Haftung	205
Zweiter Teil: Ausbildungszeit	205
§ 7 Ausbildungszeit	205
§ 8 Erholungsurlaub	206
§ 9 Arbeitsunfähigkeit	206
§ 10 Freistellung	207
§ 11 Vorbereitung auf die Abschlussprüfung	207
Dritter Teil: Ausbildungsvergütung und sonstige Vergütungsregelungen	207
§ 12 Ausbildungsvergütung	207
§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit und Freistellung	208
§ 14 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei durch einen Dritten verursachter Arbeitsunfähigkeit	208
§ 15 Vermögenswirksame Leistungen	209
§ 16 Aufwandsentschädigung, Fahrtkostenerstattung und reisekostenrechtliche Entschädigung	209
§ 17 Mietzuschuss	210
§ 18 Betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung	210
§ 19 Auszahlung und Überprüfung	210
Vierter Teil: Ausschlussfrist und In-Kraft-Treten	211
§ 20 Ausschlussfrist	211
§ 21 In-Kraft-Treten, Kündigung	211
Anlage 1	212
Ausbildungsvergütung (siehe Tabellen und Anlagen ETV DP AG)	212

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Ausbildungsverhältnis

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden der Deutschen Post AG, die eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz absolvieren, soweit sie Mitglied der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind.

§ 2

Inhalt der Ausbildung

Während der Ausbildung wird der Auszubildende entsprechend des Ausbildungszwecks beschäftigt. Dem Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.

§ 3

Allgemeine Pflichten

- (1) Der Auszubildende hat Veränderungen in seinen persönlichen Verhältnissen und in denen seiner Familie, soweit sie für das Ausbildungsverhältnis bedeutsam sind (z. B. Wohnungswechsel, Änderung des Familiennamens) unverzüglich der Personalabteilung zu melden. Dabei sind, soweit notwendig, entsprechende Belege vorzulegen.
- (2) Der Auszubildende ist verpflichtet, Schutzkleidung und Unternehmensbekleidung zu tragen.
- (3) Will der Auszubildende einer Nebentätigkeit nachgehen, hat er diese rechtzeitig vor der Aufnahme dem Ausbildenden unter Angabe der Art, des zeitlichen Umfangs und des Arbeitgebers schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn in Folge übermäßiger Beanspruchung des Auszubildenden durch die Nebentätigkeit das Ausbildungsziel beeinträchtigt werden kann oder Gründe des unmittelbaren Wettbewerbs dagegen sprechen.

§ 4

Schweigepflicht

Der Auszubildende hat über geheimhaltungsbedürftige Tatsachen, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Ausbildung als auch nach deren Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Das gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind.

§ 5

Personalakten

- (1) Der Auszubildende hat, auch nach Beendigung der Ausbildung, ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; dazu gehören alle ihn betreffenden Vorgänge. Das Recht auf Akteneinsicht schließt gleichzeitig das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierdurch schriftlich zu Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus Gründen der Geheimhaltung dienstlicher oder betrieblicher Vorgänge geboten ist.

- (2) Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Eintragungen über missbilligende Äußerungen werden nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung und anschließender Weiterbeschäftigung bei der Deutschen Post AG aus den Personalakten entfernt.

- (1) Der Auszubildende haftet für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht wurden, nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Bei der Feststellung der groben Fahrlässigkeit werden die Besonderheiten eines Ausbildungsverhältnisses angemessen mitberücksichtigt.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit ist die Haftung im Innenverhältnis auf maximal drei Monate Ausbildungsvergütung begrenzt.

Dem Auszubildenden ist eine seinen wirtschaftlichen Verhältnissen angemessene Ratenzahlung zur Tilgung einzuräumen.

- (3) Der Auszubildende kann von der Deutschen Post AG die Freistellung von der unmittelbaren Haftung gegenüber Dritten verlangen, soweit er gemäß Abs. 2 UAbs. 1 gegenüber der Deutschen Post AG das Schadensrisiko nicht zu tragen hat. Abs. 2 UAbs. 2 ist hierbei zu berücksichtigen.

Zweiter Teil: Ausbildungszeit

- (1) Für Auszubildende, die unter das JArbSchG fallen, richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Anwesenheitszeit (Ausbildungszeit und Pausen) nach der Anwesenheitszeit (regelmäßige durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit und Pausen) der erwachsenen Arbeitnehmer in der Ausbildungsstätte; die Ausbildungszeit errechnet sich aus der Anwesenheitszeit abzüglich der nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu gewährenden Pausen.

Für Auszubildende, die nicht unter das JArbSchG fallen, richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit nach der jeweils geltenden tariflichen Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer.

Die regelmäßige durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt jeweils ein Fünftel der Ausbildungszeit nach UAbs. 1 bzw. UAbs. 2. Der Ausgleichszeitraum für die abweichende Einteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit beträgt drei Monate.

- (2) Für Auszubildende, die nicht unter das JArbSchG fallen, kann die tägliche Ausbildungszeit bis zu 10 Stunden betragen.

Für Auszubildende, die unter das JArbSchG fallen, darf die tägliche Ausbildungszeit 8 Stunden, die tägliche Anwesenheitszeit (Ausbildungszeit und Pausen) 9 Stunden nicht überschreiten. Ist zur Erreichung des Ausbildungszieles während der Ausbildung ausnahmsweise eine tägliche Anwesenheitszeit von bis zu 10 Stunden erforderlich, so sind diese Ausnahmen zentral festzulegen.

- (3) Der Auszubildende ist für die Dauer des Berufsschulunterrichts freizustellen.

Für Auszubildende, die unter das JArbSchG fallen, werden Berufsschulwochen i. S. von § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 JArbSchG in Höhe der jeweils geltenden tariflichen Wochenarbeitszeit und Berufsschultage i. S. von § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG in Höhe der jeweils geltenden tariflichen Wochenarbeitszeit, umgerechnet in Arbeitstagen, angerechnet. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen von bis zu 2 Stunden wöchentlich sind in Berufsschulwochen i. S. von § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 JArbSchG zulässig.

Für Auszubildende, die nicht unter das JArbSchG fallen, erfolgt eine Anrechnung in Höhe der tatsächlichen Unterrichtszeit. Hieraus resultierende noch zu absolvierende Ausbildungszeiten sind um 30 Minuten pro tatsächlichen Praxiseinsatztag zu kürzen und bei der Einteilung der Ausbildungszeit zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Tatsächliche Unterrichtszeit ist die Anwesenheitszeit in der Berufsschule von Beginn der ersten Unterrichtsstunde bis zum Ende der letzten Unterrichtsstunde.

- (4) Der Auszubildende darf nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.
- (5) Die Auszubildenden werden in der 5-Tage-Woche beschäftigt. Der Einsatz an Samstagen ist möglich. Hat der Auszubildende in einer Woche von Montag bis Freitag Berufsschule, kann er in derselben Woche nicht am Samstag eingesetzt werden. § 16 Abs. 3 JArbSchG findet keine Anwendung.
- (6) Der 24. und der 31. Dezember sind ausbildungsfrei.

Protokollnotiz zu Abs. 6:

Abs. 6 tritt bis zum 31.12.2022 außer Kraft und wird durch folgende Fassung ersetzt:

„Der 24. und 31. Dezember ist nicht ausbildungsfrei. Für am 24. und 31. Dezember ab 13:00 Uhr geleistete Ausbildungszeit erhält der Auszubildende einen Zuschlag von 35 v. H. Ausbildungszeiten unter 10 Minuten bleiben bei der Berechnung des Zuschlags jeweils unberücksichtigt.“

§ 8 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende hat Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub im Urlaubsjahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung und des Mietzuschusses.
- (2) Das Urlaubsjahr richtet sich nach den für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig mit Beginn des neuen Urlaubsjahres erworben. Der Auszubildende hat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses.
- (3) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend und unter Berücksichtigung der Wünsche des Auszubildenden vorrangig während der Berufsschulferien zu gewähren. Soweit er in Ausnahmefällen nicht in den Berufsschulferien gegeben werden kann, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Erholungsurlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Der Auszubildende hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der zuständigen Ausbildungsstelle anzuzeigen. Das gilt auch an Berufsschultagen bzw. in Berufsschulwochen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Auszubildende spätestens für den vierten Kalendertag die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Fällt dieser Kalendertag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so tritt an dessen Stelle der darauffolgende Werktag; nimmt der Auszubildende an diesem Werktag die Arbeit wieder auf, so erübrigt sich dieser Nachweis.

Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

In begründeten Fällen ist der Auszubildende berechtigt zu verlangen, dass der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit bereits für den ersten Kalendertag durch ärztliche Bescheinigung nachweist. Das gilt auch an Berufsschultagen bzw. in Berufsschulwochen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 10

Freistellung

Der Auszubildende hat Anspruch auf Freistellung in sinngemäßer Anwendung von § 26 des Mantel-tarifvertrages für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG).

§ 11

Vorbereitung auf die Abschlussprüfung

Der Auszubildende wird an den zwei Arbeitstagen, die der Abschlussprüfung (wahlweise der schrift-lichen oder der mündlichen Abschlussprüfung) unmittelbar vorangehen, freigestellt. AG das Schadensrisiko nicht zu tragen hat. Abs. 2 UAbs. 2 ist hierbei zu berücksichtigen.

Dritter Teil: Ausbildungsvergütung und sonstige Vergütungsregelungen

§ 12

Ausbildungsvergütung

- (1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach Anlage 1. Diese wird am 15. eines Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat unbar gezahlt.
- (2) Bei der Berechnung der Ausbildungsvergütung für einzelne Tage findet § 2 Abs. 2 – 4 ETV-DP AG sinngemäß Anwendung.
- (3) Auszubildende, denen
 - a) die Ausbildungszeit bei einem anderen Auszubildenden oder
 - b) der Besuch einer berufsbildenden Schule oder
 - c) der Besuch einer sonstigen Schule oder Einrichtung, die einschlägige berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt,

ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit bei der Deutschen Post AG angerechnet worden ist, erhalten unabhängig von dem Tag ihres Eintritts bei der Deutschen Post AG die Ausbildungsvergütung des Ausbildungsjahres, in dem sie sich nach der Ausbildungsordnung befinden.

Ist aufgrund § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27 b Abs. 2 der Handwerksordnung die Ausbildungszeit verlängert worden, so erhält der Auszubildende für diese Zeit die Vergütung des gemäß der Ausbildungsordnung festgelegten letzten Ausbildungsjahres; gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.

Der Auszubildende, der aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, die Abschlussprüfung erst nach Ablauf der Ausbildungszeit ablegt, erhält unter der Voraussetzung, dass er die Abschlussprüfung bestanden hat und er nach Ablauf der Ausbildungszeit auf sein Verlangen bis zum Ab-legen der Abschlussprüfung weiterbeschäftigt wird, vom Zeitpunkt des Ablaufs der Ausbildungszeit an Entgelt nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG. Besteht er die Abschlussprüfung nicht, erhält er Ausbildungsvergütung.

§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit und Freistellung

- (1) Dem Auszubildenden wird bei einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während einer von einem Träger der Sozialversicherung verordneten medizinischen Rehabilitationsmaßnahme die Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.

Beruhet die Arbeitsunfähigkeit

- a) auf einem bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfall oder
- b) auf einer durch die Ausbildung bei der Deutschen Post AG verursachten Berufskrankheit,

so wird bei der ersten aus einem dieser Anlässe eingetretenen Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der in UAbs. 1 genannten Frist bis zur Dauer von 26 Wochen – vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an gerechnet –, jedoch nicht über die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, ein Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettovergütung und den Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse gewährt. Die Unfallkasse Post und Telekommunikation muss den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt haben.

- (2) Die Fortzahlung entfällt, wenn sich der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit durch einen gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zugezogen hat.
- (3) In besonders begründeten Fällen kann dem Auszubildenden nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 1 genannten Frist auf seinen Antrag oder auf Antrag des Erziehungsberechtigten und mit Zustimmung der Zentrale der Unterschiedsbetrag zwischen der Nettovergütung und den Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse weitergewährt werden, jedoch nicht über die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus.
- (4) Der Auszubildende hat Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, wenn er gemäß den §§ 10, 11 von der Ausbildungszeit freigestellt wurde.
- (5) In den Fällen des § 10 besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nur insoweit, als der Auszubildende nicht Ansprüche auf Ersatz der Ausbildungsvergütung geltend machen kann.

Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Auszubildende hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Ausbildenden abzuführen.

§ 14 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei durch einen Dritten verursachter Arbeitsunfähigkeit

- (1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Auszubildende seiner Ausbildungsstätte unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist. Der Anspruch auf die in § 13 und § 17 genannten Leistungen besteht weiter, wenn der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden oder der Auszubildende
- a) erklärt, dass er über die dem Auszubildenden zustehenden Schadensersatzansprüche nicht verfügt hat,

-
- b) die Verpflichtung übernimmt, sich auch weiterhin jeder Verfügung über die Schadensersatzansprüche zu enthalten
 - und
 - c) die Schadensersatzansprüche an die Deutsche Post AG abtritt oder ihr das Verfügungsrecht überträgt.
- (2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz den Betrag, der von der Deutschen Post AG gezahlten Vorschüsse, so erhält den Unterschiedsbetrag der Auszubildende.
 - (3) Ansprüche des Auszubildenden auf Beihilfeleistungen richten sich nach § 30 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV-DP AG).

Ansprüche des Auszubildenden auf den Ersatz von Aufwendungen, die dem Grunde nach gemäß Abs. 3 in Verbindung mit § 30 MTV-DP AG beihilfefähig wären, für die aber nach § 5 Abs. 4 Nr. 4 der BhV keine Beihilfe gewährt wird, bei Arbeitsunfällen auch die darüber hinausgehenden Ansprüche (z. B. auf Sachschadensersatz, Schmerzensgeld), sind auf Wunsch der Arbeitnehmers durch die Deutsche Post AG gegen den Schädiger mit zu vertreten.

§ 15

Vermögenswirksame Leistungen

Der Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung in Höhe von 13,29 €. Im übrigen gilt § 9 ETV-DP AG sinngemäß.

§ 16

Aufwandsentschädigung, Fahrtkostenerstattung und reisekostenrechtliche Entschädigung

Abschnitt 1: Aufwandsentschädigung

Auszubildende, die im Rahmen ihrer Ausbildung als Zusteller oder Kfz-Führer eingesetzt werden, erhalten eine Aufwandsentschädigung nach Maßgabe von § 16 Abschnitt B und C ETV-DP AG.

Abschnitt 2: Fahrtkostenerstattung und reisekostenrechtliche Entschädigung

- (1) Die Deutsche Post AG erstattet den Auszubildenden die Kosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
 - a) zum Besuch einer auswärtigen Berufsschule, soweit nicht nach landesrechtlichen Vorschriften Fahrtkostenerstattung gewährt werden kann,
 - b) zu Fahrten zwischen Wohnort und Beschäftigungsort, wenn sie außerhalb des Beschäftigungsortes wohnen müssen,
 - c) für eine monatliche Familienheimfahrt, sofern die Eltern, Erziehungsberechtigte oder Ehegatte soweit oder verkehrsmäßig so ungünstig vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt wohnen, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten zurück kehren kann und daher außerhalb wohnen muss.
- (2) Die Fahrkosten werden bis zur Höhe der Sätze für die niedrigste Wagenklasse der öffentlichen Verkehrsmittel erstattet, bei Familienheimfahrten jedoch höchstens bis zur Grenze des Bundesgebietes. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder

Zeitkarten) sind auszunutzen.

- (3) Bei sonstigen Geschäftsreisen erhalten die Auszubildenden Reisekosten nach den für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG jeweils geltenden Bestimmungen.
- (4) Bei Teilnahme der Auszubildenden an Ausbildungsseminaren außerhalb des Beschäftigungs- oder Wohnortes sind die für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG jeweils geltenden Bestimmungen für die Erstattung von Reisekosten anzuwenden.

§ 17

Mietzuschuss

- (1) Auszubildende, deren Eltern, Erziehungsberechtigte oder Ehegatte soweit oder verkehrsmäßig so ungünstig vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt wohnen, dass sie nicht täglich zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten zurückkehren können, können einen Mietzuschuss erhalten.
- (2) Der Mietzuschuss in Höhe von 144,00 € wird für jeden Monat gezahlt, für den die Unterbringung erforderlich ist und in dem der Auszubildende mindestens anteilig eine Ausbildungsvergütung nach § 12 erhält.

§ 18

Betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung

- (1) Der Tarifvertrag über die Betriebliche Altersversorgung der Deutschen Post AG (Betriebsrente Post) findet Anwendung.
- (2) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Auszubildenden auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der steuerlichen Höchstgrenzen als Beiträge zu einer Direktversicherung umgewandelt werden.
- (3) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Auszubildenden auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) festgelegten Höchstgrenzen als Beiträge in den Postbank Pensionsfonds umgewandelt werden. Der Tarifvertrag über die Förderung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung als Beiträge in den Pensionsfonds (TV Pensionsfonds) findet Anwendung.

§ 19

Auszahlung und Überprüfung

- (1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Abrechnung der Ausbildungsvergütung, aus der die Beträge, aus denen sich die Ausbildungsvergütung zusammensetzt und in der die Abzüge getrennt aufgeführt sind, zweifelsfrei zu ersehen sind.
- (2) Der Auszubildende ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung seiner Ausbildungsvergütung sowie die Übereinstimmung des in der Abrechnung genannten Zahlbetrages mit der tatsächlichen Überweisung zu prüfen.

Vierter Teil: Ausschlussfrist und In-Kraft-Treten

§ 20

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen beiderseits, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es keiner erneuten schriftlichen Geltendmachung, sofern der jeweilige Anspruch auf demselben Fehler beruht.
- (2) Im Falle des Ausscheidens des Auszubildenden müssen Ansprüche beiderseits spätestens drei Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf der vorstehenden Frist verfallen die Ansprüche. Dies gilt nicht für Ansprüche des Auszubildenden auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.
- (3) Der Beginn und das Ende der Ausschlussfrist regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 21

In-Kraft-Treten, Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2004 in Kraft.
- (2) Abweichend von Abs. 1 tritt Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 zum 01.07.2004 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2005, gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 3 können je für sich, frühestens zum 31.12.2004,
 - a.) § 15 und § 17 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats
 - b.) § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahresschriftlich gekündigt werden.
- (5) Abweichend von Absatz 3 kann, frühestens zum 31.12.2022, die Anlagen 1 zu § 12 Abs.1 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1

Aktuelle Ausbildungsvergütung siehe Broschüre Tabellen und Anlagen ETV-DP AG

Tarifvertrag Studierende

vom 18. Mai 1999

in der Fassung des TV Nr. 215

gültig ab 1. Oktober 1999

Zwischen der

Deutschen Post AG
Vorstand
– Sitz Bonn –

einerseits und

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
– Sitz Berlin –

andererseits wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Studierende an einer Berufsakademie, die ihre berufspraktische Studienzeit bei der Deutschen Post AG absolvieren, soweit sie Mitglied der verdi – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind.

§ 2

Ausbildungsvertrag

Mit dem Studierenden ist der von der jeweiligen Berufsakademie vorgegebene Ausbildungsvertrag zu schließen.

§ 3

Höhe des Entgelts

Der Studierende erhält ein monatliches Entgelt

ab dem 01.01.2021

im 1. Ausbildungsjahr	1.220,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.280,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.350,00 €.

ab dem 01.01.2022

im 1. Ausbildungsjahr	1.260,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.320,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.390,00 €.

Das Entgelt wird am 15. eines jeden Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat unbar ausgezahlt.

§ 4

Wöchentliche berufspraktische Studienzeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche berufspraktische Studienzeit beträgt 38,5 Stunden.

§ 5

Urlaub

Der Studierende hat Anspruch auf Erholungsurlaub von 26 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 6

Urlaubsgeld

Der Studierende erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Entgelt besteht. Das Urlaubsgeld beträgt 127,82 € und wird mit dem Entgelt für den Monat Juli unbar gezahlt.

§ 7

Weihnachtsgeld

Der Studierende erhält in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld, in dem sein Ausbildungsverhältnis am 1. Dezember besteht und er seit 1. Oktober ununterbrochen im Rahmen des Ausbildungsvertrages der Berufsakademie beschäftigt wird. Das Weihnachtsgeld beträgt für je 30 Kalendertage im Kalenderjahr, für die das Entgelt gem. § 3 gewährt wurde, ein Zwölftel des Betrages nach Satz 2. Das Weihnachtsgeld wird mit dem Entgelt im Monat November unbar ausgezahlt.

§ 8

Vermögenswirksame Leistung

Der Studierende erhält eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung in Höhe von 13,29 €. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Monate gewährt, in denen der Studierende Anspruch auf Entgelt hat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entsteht, wenn der Studierende schriftlich die Art der gewählten Anlage der vermögenswirksamen Leistung sowie das Unternehmen oder Institut mit Vertrags- und Kontonummer, bei dem die vermögenswirksame Leistung eingezahlt werden soll, mitgeteilt hat. Ein Wechsel der Anlageart, des Unternehmens oder des Instituts ist nur nach vorheriger Absprache mit der Deutschen Post AG möglich.

§ 9

Fahrkosten

Zum Start und Ende der Studienabschnitte (jeweils einmal pro Semester) werden die Kosten für die Fahrten zwischen Niederlassung und Berufsakademie für die Benutzung der billigsten Fahrkarte der 2. Klasse der Bahn AG mit Zuschlägen erstattet, wobei Sondertarife und Vergünstigungen auszuschöpfen sind. Zugrunde gelegt werden jeweils die Entfernungen zwischen den nächstgelegenen Bahnhöfen dieser Orte.

§ 10

Unterhaltsbeihilfe

Der Studierende erhält während der praktischen Studienabschnitte eine monatliche pauschale Unterhaltsbeihilfe in Höhe von 102,26 €, wenn die Entfernungen zwischen Heimat- und Studien- und Ausbildungsort jeweils mehr als 120 Tarifkilometer der Deutschen Bahn betragen, weil dies für den Studierenden eine besondere Härte darstellt. Zugrunde gelegt werden jeweils die Entfernungen zwischen den nächstgelegenen Bahnhöfen dieser Orte.

§ 11

Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit

Wird der Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls unverschuldet an der Ausübung seines theoretischen oder praktischen Studiums verhindert, wird das Entgelt gem. § 3 bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über das Ausbildungsverhältnis hinaus, fortgezahlt.

Beruhet die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall, der während der praktischen Studienabschnitte bei der Deutschen Post AG erlitten wurde, so wird bei der ersten aus diesem Anlass eingetretenen Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der in Unterabsatz eins genannten Frist bis zur Dauer von 26 Wochen – vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an gerechnet –, jedoch nicht über das Ausbildungsverhältnis hinaus, ein Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und den Barleistungen der Krankenkasse gewährt. Die Unfallkasse Post und Telekom muss den Arbeitsunfall anerkannt haben; die Zahlung des Zuschusses ist als Vorschussleistung bereits dann vorzunehmen, wenn der Unfallkasse der Arbeitsunfall von der Ausbildungsstätte gemeldet worden ist.

Die Fortzahlung entfällt, wenn sich der Studierende die Arbeitsunfähigkeit durch einen gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zugezogen hat.

§ 12

Entgeltumwandlung

Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Studierenden auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) festgelegten Höchstgrenzen als Beiträge in den Postbank Pensionsfonds umgewandelt werden. Der Tarifvertrag über die Förderung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung als Beiträge in den Pensionsfonds (TV Pensionsfonds) findet Anwendung.

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1999 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2002, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann für sich
§ 3 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2022, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Im Falle der Kündigung gem. Absatz 2 ist die Nachwirkung ausgeschlossen.

Notizen

Notizen

Notizen

Notizen

Vertragsdaten

Titel		Vorname		Name		Ich möchte Mitglied werden ab	
						0 1 2 0	
Straße				Hausnummer		Geburtsdatum	
Land/PLZ		Wohnort				Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich	
Telefon		E-Mail		Staatsangehörigkeit			

Beschäftigungsdaten

- ☐ Arbeiter*in ☐ Beamter*in ☐ erwerbslos
☐ Angestellte*r ☐ Selbständige*r

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

- ☐ Auszubildende*in/Volontär*in/Referendar*in
☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) bis
☐ Praktikant*in ☐ Dual Studierende*r ☐ Sonstiges

☐ ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst	Lohn-/ Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe	Tätigkeits-/ Berufsjahre o. Lebensalterstufe
€		

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro.

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von

bis

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift X

Zahlungsweise

- ☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ zur Monatsmitte
☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ zum Monatsende

Titel/Vorname/Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift X

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift X

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen

