

**Tarifvertrag**  
**für die Beschäftigten bei Dataport**  
**(TV Dataport)**

vom 01. Januar 2008 in der Gesamtfassung vom 12. September 2017 unter  
Berücksichtigung der Änderungstarifverträge Nr. 1 bis 5

Zwischen

Dataport (AöR)  
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
vertreten durch die Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Nord

und

dbb beamtenbund und tarifunion  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I.....	4
<b>Allgemeine Vorschriften .....</b>	<b>4</b>
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen.....	5
§ 4 Schadenshaftung.....	5
§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	6
§ 5 a Arbeitnehmerüberlassung.....	6
§ 6 Qualifizierung.....	7
Abschnitt II.....	8
<b>Arbeitszeit.....</b>	<b>8</b>
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit .....	8
§ 8 Sonderformen der Arbeit.....	9
§ 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	10
§ 10 Bereitschaftszeiten .....	12
§ 11 Arbeitszeitkonto .....	13
§ 12 Teilzeitbeschäftigung .....	14
Abschnitt III .....	14
<b>Eingruppierung und Entgelt .....</b>	<b>14</b>
§ 13 Eingruppierung.....	14
§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen .....	14
§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit .....	15
§ 16 Tabellenentgelt .....	15
§ 17 Stufen der Entgelttabelle .....	16
§ 18 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	17
§ 19 Leistungsbezogene Bezahlung .....	18
§ 20 Erschwerniszuschläge .....	19
§ 21 Jahressonderzahlung.....	20
§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	21
§ 23 Entgelt im Krankheitsfall .....	22
§ 24 Besondere Zahlungen.....	23
§ 25 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	24
§ 26 Betriebliche Altersversorgung.....	25
Abschnitt IV .....	25
<b>Urlaub und Arbeitsbefreiung .....</b>	<b>25</b>
§ 27 Erholungsurlaub .....	25
§ 28 Zusatzurlaub .....	26
§ 29 Sonderurlaub .....	27
§ 30 Arbeitsbefreiung.....	27
Abschnitt V .....	28
<b>Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>28</b>
§ 31 Befristete Arbeitsverträge .....	28
§ 32 Führung auf Probe .....	29
§ 33 Führung auf Zeit.....	30
§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	30
§ 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	31
§ 36 Zeugnis.....	32
Abschnitt VI.....	32
<b>Übergangs- und Schlussvorschriften .....</b>	<b>32</b>

§ 37 Anwendung weiterer Tarifverträge .....	32
§ 38 Ausschlussfrist .....	33
§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	33

Anlagen zu § 16 Absatz 2:

Tabellenentgelte in der Fassung des ÄnderungsTV Nr. 5 zum TV Dataport vom 08. Mai 2017.

# Abschnitt I

## Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis mit Dataport - Anstalt des öffentlichen Rechts - stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) Auszubildende, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten sowie Dual- und Werkstudierende,
  - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
  - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

### § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

### § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen.  
<sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine/n Betriebsärztin/ Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin bzw. einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

### § 4 Schadenshaftung

- (1) <sup>1</sup>Verletzt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihr oder ihm obliegenden Pflichten, hat sie oder er dem Arbeitgeber, dessen Aufgaben sie oder er wahrgenommen hat, den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen. <sup>2</sup> Haben mehrere Beschäftigte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.
- (2) <sup>1</sup>Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden und der Person der oder des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. <sup>2</sup>Hat der Arbeitgeber einer oder einem Dritten Schadenersatz geleistet, tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch der oder des Dritten dieser oder diesem gegenüber vom Arbeitgeber anerkannt oder dem Arbeitgeber gegenüber

rechtskräftig festgestellt wird.

- (3) Leistet die oder der Beschäftigte dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen eine Dritte oder einen Dritten, geht der Ersatzanspruch auf die oder den Beschäftigten über.

### **§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an einem anderem Dienst-/Arbeitsort als unter § 2 Abs. 5 arbeitsvertraglich geregelt versetzt oder abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.
- (2) Gegen ihren Willen werden Beschäftigte nicht dauerhaft an einem anderen Dienst-/Arbeitsort als unter § 2 Abs 5 arbeitsvertraglich geregelt eingesetzt.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

*1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Dienst/Arbeitsort desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

*2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Dienst/Arbeitsort desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

*Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV Dataport nicht zur Anwendung kommt.*

- (4) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 4:

*Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.*

### **§ 5 a Arbeitnehmerüberlassung**

Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kann bei dem Entleiher Dataport bis zu einer Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten erfolgen.

## § 6 Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag eine gegenseitige Verpflichtung dar. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung können zur Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen Rahmenbedingungen festgelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung individuell zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten geregelt. <sup>3</sup>Darüber hinaus sind Arbeitgeber und Personalrat gehalten, die generellen Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Buchstabe b) oder c) kann eine Rückzahlungspflicht der Weiterbildungskosten im Hinblick auf die Bindung des Beschäftigten an Dataport vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, Dataport Aufwendungen oder Teile davon für eine Weiterbildung zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Weiterbildungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn eine Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) <sup>1</sup>Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten, insbesondere Teilzeitkräften, sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird. <sup>2</sup>Kinderbetreuungskosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer dienstlich erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme, welche ihre individuelle Arbeitszeit überschreitet, entstehen, werden auf Nachweis ersetzt. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für Vollzeitbeschäftigte, sofern diese an mehrtägigen Qualifizierungsmaßnahmen mit auswärtiger Unterbringung teilnehmen. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung können spezifische Rahmenbedingungen definiert werden.

## Abschnitt II

### Arbeitszeit

#### § 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,7 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht oder Schichtdienst leisten, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden; bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dringend notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) Aus dringenden dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei



Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

- (6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr ein täglicher Arbeitszeitrahmen von bis zu 14 Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb des täglichen Arbeitszeitrahmens geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit.
- <sup>2</sup>Für jeden Tag – einschließlich der Reisetage – wird mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.
  - <sup>3</sup>Für Dienstreisen zu einem anderen Standort von Dataport wird die Zeit vom Antritt der Reise bis zu Beendigung der Reise als Arbeitszeit gewertet; maximal können 10 Stunden angerechnet werden. <sup>4</sup>In außergewöhnlichen Fällen des § 14 Abs.1 Arbeitszeitgesetz können auch mehr als 10 Stunden angerechnet werden.
  - <sup>1</sup>Für Kundenbesuche wird die Zeit vom Beginn des Dienstes, bzw. vom Antritt der Reise bis zur Beendigung des Dienstgeschäftes, bzw. der Reise als Arbeitszeit gewertet; maximal können 10 Stunden angerechnet werden. <sup>2</sup>In außergewöhnlichen Fällen des § 14 Abs.1 Arbeitszeitgesetz können auch mehr als 10 Stunden angerechnet werden.

## **§ 8 Sonderformen der Arbeit**

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

- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>3</sup> Bei Teilzeitkräften ist auch der Grund der Teilzeitbeschäftigung bei der Einsatzplanung zu berücksichtigen.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 7 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die Beschäftigte auf Anordnung über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden bzw. Mehrstunden, die im Falle
- a) der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 7 Abs. 6 über 45 Stunden oder die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

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

- (1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- |   |          |
|---|----------|
| a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9                    | 30 v.H.  |
| b) für Überstunden in den Entgeltgruppen 10 bis 15                  | 30 v.H.  |
| c) für Nachtarbeit  | 20 v.H.  |
| d) für Sonntagsarbeit   | 25 v.H.  |
| e) bei Feiertagsarbeit  |          |
| - ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H. |
| - mit Freizeitausgleich   | 35 v.H.  |
| f) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  | 35 v.H.  |
| g) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 20 Uhr, soweit diese nicht im |          |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

*Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe.*

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. e:

*Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.*

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 7 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

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

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag und Sonntag sowie für Feiertage und für den 24. und 31. Dezember das Vierfache des tariflichen Stundenentgeltes nach Maßgabe der Entgelttabelle bezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 8 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 11 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 8 Absatz 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft oder mittels technischer Einrichtungen) erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistung am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (z.B. an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

*Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf*

*den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.*

- (4) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird ggf. durch einen gesonderten Tarifvertrag geregelt. Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die bei Dataport am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fort. <sup>2</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, im Einvernehmen mit dem/der Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. <sup>3</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,48 Euro pro Stunde.

## **§ 10 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 7 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- <sup>4</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

### Protokollerklärung zu § 10:

*Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.*

## § 11 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 7 Abs. 6) oder ein Arbeitszeitrahmen (§ 7 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. <sup>2</sup>Es kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.
- (2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten von Dataport, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 7 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 9 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 9 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden) die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den/die Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Zwischen Dataport und der/dem Beschäftigten kann die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden. <sup>2</sup>Voraussetzung ist eine getroffene Regelung zur Insolvenzversicherung.  
<sup>3</sup>Das Mitbestimmungsrecht bleibt hierzu unberührt.

### Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1:

*Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.*

## **§ 12 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

*Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Arbeitszeitrahmen (§ 7 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.*

*In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 11 verzichtet werden. Sie dürfen keine Regelungen nach § 7 Absatz 4 enthalten.*

*Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.*

## **Abschnitt III**

### **Eingruppierung und Entgelt**

#### **§ 13 Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach den Regelungen des Entgelttarifvertrages für die Beschäftigten bei Dataport nebst Anlage in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup>Dataport fördert ausdrücklich die Fachkarriere seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <sup>2</sup>Eine Fachkarriere ist in der Regel die aufsteigende individuelle fachliche Entwicklung orientiert an den Ausprägungen der Referenzaufgaben der Entgeltordnung. <sup>3</sup>Dataport verpflichtet sich, orientiert an den Bedarfen Dataports einerseits und den Bedürfnissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andererseits hierfür jährlich mindestens 1% des Umsatzes aufzuwenden. <sup>4</sup>Das Nähere regelt eine Dienstvereinbarung zwischen der zuständigen Dienststelle und dem Personalrat.

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

- (1) <sup>1</sup>Ist einem Beschäftigten eine andere, höherwertige Aufgabe nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Aufgabe nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Aufgaben einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht und hat der Beschäftigte die höherwertige Aufgabe ununterbrochen mindestens sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit

Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe einzugruppieren.  
<sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 15 Absatz 1 entsprechend.

- (2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Aufgabe durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Darüber hinaus werden Unterbrechungszeiten aufgrund von Beschäftigungsverboten nach §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz bzw. bei Vätern einer zweimonatigen Elternzeit im Sinne des § 15 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>3</sup>Bei einer sonstigen Unterbrechung von mehr als 6 Wochen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Aufgabe zugewiesen, die den Merkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 15 Absatz 1 entsprechend.

### **§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 18 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei voller Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

### **§ 16 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten ab dem 01. Januar 2017 Entgelt nach der Anlage A (Entgelttabelle TV Dataport [1]), ab dem 01. Januar 2018 Entgelt nach der Anlage B 1 (Entgelttabelle TV Dataport [2]) und ab dem 01. Oktober 2018 Entgelt nach der Anlage B 2 (Entgelttabelle TV Dataport [3]).
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von separaten tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch eine entsprechende Anwendungsvereinbarung.

## § 17 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu Dataport oder einem der Eignerländer von Dataport, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung grundsätzlich in die Stufe 2. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann Dataport bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit zur Übernahme der vorgesehenen Aufgabe förderlich ist.

### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
  2. *Ein Berufspraktikum gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
  3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.*
- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an gegebenenfalls in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 18 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei Dataport (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
  - Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2
  - Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3
  - Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5.

### Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 3:

1. <sup>1</sup>Für am 1. Januar 2018 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit berücksichtigt. <sup>2</sup>Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden Beschäftigte erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der aktuellen Entgelthöhe zugeordnet.
2. *Zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tariflichen Einstufung ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden; sie ist auch als befristete Zulage widerrufbar.*



## § 18 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat die Dienststelle jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

<sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine bei Dataport zu bildende Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der Kommission werden je zur Hälfte von der Dienststelle und vom Personalrat benannt; sie müssen Dataport angehören. <sup>6</sup>Die Dienststelle entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 17 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 23 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit ohne Beschäftigung sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>2</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

### **[Fassung 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017]**

<sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem

Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 58,34 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 116,68 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 58,34 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 116,68 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).

**[Fassung ab 01. Januar 2018]**

<sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen den derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 59,71 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 119,42 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 59,71 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 119,42 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).

<sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

<sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebtrags.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 4 Satz 2:

*Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

## **§ 19 Leistungsbezogene Bezahlung**

- (1) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) <sup>1</sup>Es wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. <sup>2</sup> Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen
- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| a) im Jahr 2015     | in Höhe von 1,4 v.H. |
| b) ab dem Jahr 2016 | in Höhe von 1,5 v.H. |
- der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

*Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 23) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.*

- (3) Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuführen.
- (4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (5) <sup>1</sup>Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts werden in einem gesonderten Tarifvertrag zwischen den Gewerkschaften ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion sowie Dataport vereinbart. <sup>2</sup>Dabei kann über das tariflich festgelegte Leistungsentgelt hinaus ein zusätzliches höheres Leistungsentgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>In einem solchen Tarifvertrag kann auch vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung auf alle Beschäftigten gleichmäßig verteilt ausgeschüttet wird.
- (6) <sup>1</sup>Solange ein gesonderter Tarifvertrag zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts nicht zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember entsprechen dem Gesamtvolumen nach Absatz 2
- a) im Jahr 2015 16,8 v.H.  
b) ab dem Jahr 2016 18,0 v.H.
- des Tabellenentgeltes ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.
- <sup>2</sup>Steht im Monat September kein oder nur ein gemindertes Entgelt zu, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Entgeltmonat desselben Jahres.

Protokollerklärung zu § 19:

1. *Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtliche Maßnahme auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung beziehungsweise durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.*
2. *Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden (leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (vgl. § 3 Abs.5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein).*
3. *Die Tarifpartner sind sich einig, in einem Pilotprojekt bei Dataport im Jahr 2008 zunächst Erfahrungen im Umgang mit der Zahlung einer differenzierten leistungsbezogenen Prämie im Rahmen von Zielvereinbarungen zu sammeln und diese vor weiteren Schritten in Richtung einer leistungsbezogenen Bezahlung bei Dataport gemeinsam auszuwerten. Die Rahmenbedingungen für dieses Pilotprojekt sind in einer Dienstvereinbarung festzulegen.*

## **§ 20 Erschwerniszuschläge**

- (1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
  - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
  - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) <sup>1</sup>Für die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge sind grundsätzlich die für die Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein geltenden tariflichen Bestimmungen anzuwenden. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.
- (5) Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe, sofern sie pauschalisiert gezahlt werden, gilt dagegen § 25 Absatz 2 TV Dataport.

## **§ 21 Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte haben anteilig zu ihrer Zugehörigkeit zu Dataport im Kalenderjahr Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifvertrages Dataport Anwendung finden,
- a) im Jahr 2017 in den Entgeltgruppen
 

E 1 bis E 8	100 v.H.
E 9 bis E 11	93 v.H.
E 12 bis E 13	63 v.H.
E 14 bis E 15	48 v.H.
  - b) ab dem Jahr 2018 in den Entgeltgruppen
 

E 1 bis E 8	100 v.H.
E 9 bis E 11	95 v.H.
E 12 bis E 13	65 v.H.
E 14 bis E 15	50 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.*

- (3) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 22 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
  2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten ebenfalls anteilig die Jahressonderzahlung, auch wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs im laufenden Kalenderjahr endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 7 Abs. 3 Satz 1, § 23 Abs. 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte,

Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 24.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. *Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
2. *Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*

### **§ 23 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 22. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>2</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 22; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3) von

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

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 24 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für alle Vollzeit Beschäftigten beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte Dataport die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei Dataport ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 2:

*Ab 01.01.2013 werden in einem Ausbildungsverhältnis bei Dataport oder den Vorgängerorganisationen zurückgelegte Zeiten der Ausbildung bei der Berechnung der Zeiten für das Jubiläumsgeld nach Buchstaben a und b der Beschäftigungszeit hinzugerechnet.*

*Die bis zum 31.12.2012 bei Dataport oder einer Vorgängerorganisation in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegten Zeiten werden bei Beschäftigten, die zum 1.1.2013 oder einem späteren Zeitpunkt in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit Dataport stehen, auf schriftlichen Antrag bei der Berechnung der Zeiten für das Jubiläumsgeld nach Buchstaben a und b der Beschäftigungszeit hinzugerechnet.*

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

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

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Sonderregeln für einzelne Standorte von Dataport sind in einer Protokollnotiz festzuhalten. <sup>4</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.
- <sup>5</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 22, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 16) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile



durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.  
<sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschalisiert werden.

## **§ 26 Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben neben ihren bestehenden Altersversorgungsansprüchen Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung.

<sup>2</sup>Die Rahmenbedingungen werden die Tarifpartner in einem gesonderten Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbaren.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

#### **§ 27 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 22).

<sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

<sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:**

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

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung müssen alle Urlaubstage des Erholungsurlaubs bis einschließlich 30.09. des folgenden Kalenderjahres genommen worden sein.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 25 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **§ 28 Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 8 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 9 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 9 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt.
- (4) Im Übrigen gilt § 27 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

#### Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

*Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 23 unschädlich.*

## § 29 Sonderurlaub

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

## § 30 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |   |  |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | ein Arbeitstag,  |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes, Elternteils oder Schwiegerelternanteils <del>wie nebenstehend</del> , wobei der Anspruch nur bis zur Höchstgrenze von 2 Arbeitstagen einmal pro Kalenderjahr gewährt wird | zwei Arbeitstage,  |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | ein Arbeitstag,  |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | ein Arbeitstag,  |
| e) schwere Erkrankung   |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,  |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen.   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,  | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten. |

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 22 nur insoweit, als

Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2: Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 31 Befristete Arbeitsverträge**

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

- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei Dataport einschließlich ggf. den Eignerländer von Dataport

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

- (6) Die §§ 32 und 33 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 32 Führung auf Probe

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind durch Personalverantwortung gekennzeichnet.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit Dataport oder einem der Eignerländer von Dataport, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung mindestens eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 18 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer bei entsprechender Höhergruppierung übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 33 Führung auf Zeit**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig: eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren ist vorgesehen.
- <sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition bei Dataport und/oder den Eignerländern von Dataport können auf die Gesamtdauer angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind durch Personalverantwortung gekennzeichnet.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit Dataport oder einem der Eignerländer von Dataport, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage mindestens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 18 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 18 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### **§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>3</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>5</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten

Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsschluss,

von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum Tag vor Beginn der Gültigkeit dieses Haustarifvertrags geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei Dataport sowie ggf. den Eignerländer von Dataport im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

#### Protokollerklärung zu § 35 Absatz 3:

*Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei Eignerländern von Dataport bzw. anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 3 TV-Dataport) die beim vorherigen Arbeitgeber nach Regelungen des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Entgeltgruppe und -stufe ganz oder teilweise berücksichtigen. Für eine etwaige Berücksichtigung der Entgeltgruppe muss das vorherige Arbeitsverhältnis vor dem 1. November 2006 begründet und derselben Ausgangsvergütungsgruppe zugeordnet worden sein. Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs- oder Zeitaufstiege werden nicht weitergeführt.*

## **§ 36 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) <sup>1</sup>Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis). <sup>2</sup>Triftige Gründe sind in einer Protokollnotiz zu diesem Tarifvertrag beispielhaft festzulegen. <sup>3</sup>Beispiele für triftige Gründe neben einer Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber ist ein Wechsel der/des Vorgesetzten oder ein hausinterner Wechsel des Aufgaben-/Arbeitsgebietes.
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VI**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 37 Anwendung weiterer Tarifverträge**

- (1) <sup>1</sup>Die in der Anlage 1 zum TVÜ Dataport aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TVÜ Dataport, in seinen Anlagen oder in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.
- (2) Eine Rückwirkung dieser Gesamtfassung auf Zeiträume, die vor dem 01. Januar 2017 liegen, ist nicht bezweckt. Für Zeiträume vor dem 01. Januar 2017 entfalten der TV Dataport vom 01. Januar 2008 und die Änderungstarifverträge Nr. 1 bis Nr. 4. zum TV Dataport unmittelbar Wirkung, ohne dass es einer Bezugnahme in diesem Tarifvertrag bedarf.
- (3) Sollte sich ein Teil dieses Tarifvertrages als unwirksam erweisen, sich bei Anwendung dieses Tarifvertrages eine Regelungslücke oder eine von dem Parteiwillen nicht gedeckte Unklarheit ergeben, so bleiben die übrigen Teile des Tarifvertrages wirksam. Die Parteien



vereinbaren für diesen Fall zeitnah eine Regelung zu vereinbaren, die der Historie und dem Parteiwillen am nächsten kommt. Dabei sind der TV Dataport vom 01. Januar 2008 und die Änderungstarifverträge Nr. 1 bis 5. zum TV Dataport zur Auslegung heranzuziehen.

### **§ 38 Ausschlussfrist**

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

### **§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden
  - a) § 7 Absatz 1 (regelmäßige Arbeitszeit) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
  - b) § 21 (Jahressonderzahlung) mit einer Frist von 3 Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres.
  - c) § 24 Absatz 2 (Höhe Jubiläumsgeld) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
  - d) die Vorschriften des Abschnitts II (Arbeitszeit) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
  - e) unabhängig von Buchstabe a § 9 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
  - f) § 24 Absatz 1 (vermögenswirksame Leistung) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
  - g) § 27 Absatz 1 (Urlaubsanspruch) mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.
  - h) die Entgelttabellen (vgl. § 16) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2018.

#### Protokollnotiz zu § 39 Buchstabe h:

*Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 13 und 14 und der dazugehörigen Anlage (Entgeltordnung) vereinbaren.*

Altenholz/Hamburg, den 12. September 2017

Für Dataport (AÖR)

Für ver.di

Für den dbb  
beamtenbund und  
tarifunion

---

Dr. Johann Bizer  
Vorstandsvorsitzender

---

Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin

---

Willi Russ  
Fachvorstand Tarifpolitik

---

Andreas Reichel  
Vorstand Technik

---

Jochen Penke  
Fachbereichsleiter

---

Michael Adomat  
Vorsitzender  
Landestarifkommission

Anlage A zu § 1 Nr. 3

**Entgelttabelle TV Dataport [1]**

- Gültig vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	4.297,75	4.765,07	4.941,07	5.566,18	6.039,56	
<b>14</b>	3.891,16	4.315,96	4.564,80	4.941,07	5.517,62	
<b>13</b>	3.587,71	3.982,18	4.194,60	4.607,28	5.177,75	
<b>12</b>	3.233,48	3.569,49	4.067,14	4.504,11	5.068,51	
<b>11</b>	3.128,79	3.442,05	3.690,86	4.067,14	4.613,36	
<b>10</b>	3.018,29	3.322,50	3.569,49	3.818,31	4.291,71	
<b>9</b>	2.686,75	2.960,11	3.099,71	3.478,46	3.794,05	
<b>8</b>	2.523,90	2.779,82	2.896,13	3.006,65	3.128,79	3.204,40
<b>7</b>	2.372,68	2.611,14	2.768,18	2.884,50	2.977,58	3.058,98
<b>6</b>	2.331,97	2.564,61	2.680,94	2.797,27	2.872,87	2.954,29
<b>5</b>	2.238,90	2.459,92	2.576,25	2.686,75	2.774,00	2.832,16
<b>4</b>	2.134,21	2.349,43	2.494,82	2.576,25	2.657,68	2.710,01
<b>3</b>	2.105,13	2.314,52	2.372,68	2.465,74	2.541,35	2.605,32
<b>2</b>	1.953,91	2.145,84	2.204,02	2.262,17	2.395,94	2.535,54
<b>1</b>	alle 4 Jahre	1.756,17	1.785,23	1.820,13	1.855,04	1.942,28

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet worden sind, gelten in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	3.982,18	4.194,60	4.564,80	4.941,07	5.517,62

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden sind, gelten in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 folgende Tabellenwerte:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15 Ü	5.408,39	6.003,13	6.567,55	6.937,75	7.028,80

Anlage B 1 zu § 1 Nr. 3

**Entgelttabelle TV Dataport [2]**

- Gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. September 2018 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.274,21
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.731,99
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.378,92
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.265,44
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.792,59
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.458,46
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.941,46
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
7	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
1	alle 4 Jahre	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet worden sind, gelten in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis 30. September 2018 folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5	Stufe 6
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b	Nach 5 Jahren in Stufe 5
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)	(E14/6)
E 13 Ü	4.075,76	4.293,17	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.731,99

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden sind, gelten in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis 30. September 2018 folgende Tabellenwerte:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15 Ü	5.535,49	6.144,20	6.721,89	7.100,79	7.193,98

Anlage B 2 zu § 1 Nr. 3

**Entgelttabelle TV Dataport [3]**

- Gültig ab 1. Oktober 2018 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.366,93
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.816,70
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.458,41
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.343,25
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.863,42
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.524,35
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.999,71
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
7	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
1	alle 4 Jahre	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet worden sind, gelten ab 1. Oktober 2018 folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5	Stufe 6
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b	Nach 5 Jahren in Stufe 5
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)	(E 14/6)
E 13 Ü	4.075,76	4.293,17	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.816,70

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet worden sind, gelten ab 1. Oktober 2018 folgende Tabellenwerte:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15 Ü	5.535,49	6.144,20	6.721,89	7.100,79	7.193,98